

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

**Liderazgo transformacional y desempeño docente en la
especialidad de ciencias histórico - sociales del Instituto
Pedagógico Nacional Monterrico**

TESIS

**Para optar el grado académico de Magíster en Educación con
mención en Gestión de la Educación**

AUTORA

Bertha Judith Huillca Condori

ASESOR

José Hugo Tezén Campos

Lima – Perú

2015

DEDICATORIA

A Dios por todas las bendiciones que me brinda.
A mis padres y hermana que son la fortaleza y apoyo incondicional.
A mi hijo y esposo que forman parte de mis preciados sueños.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación amerita un agradecimiento especial a todas las personas que colaboraron de forma directa e indirecta en la culminación del mismo; colegas de mi centro laboral, colegas formadoras de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, así como familiares. Debo agradecer de manera especial al Doctor Kenneth Delgado Santa Gadea, al Doctor Carlos Barriga Hernández y la Doctora María Isabel Núñez Flores por sus valiosos aportes como jueces expertos al evaluar los instrumentos.

Es preciso dar un especial reconocimiento a mi asesor de tesis Dr. José Hugo Tezén Campos, por compartir su amplia experiencia y erudición en este largo proceso, pero importante en mi vida académica y profesional.

Deseo reconocer en este punto el apoyo incondicional de mi familia, mis padres, mi hermana, mi esposo y mi hijo amado.

A todos ellos mi reconocimiento e infinita gratitud.

RESUMEN

Se ha planteado un estudio descriptivo correlacional con el objetivo de establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La población - muestra estuvo constituida por 49 estudiantes de la Institución Educativa que cursan el V, VII y IX ciclo de la carrera de educación. Para la medición de la variable liderazgo transformacional se diseñó y aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia idealizada y Motivación Inspiracional. Para la medición de la variable desempeño docente se diseñó y aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Personal, pedagógica y social. El análisis inferencial realizado, mediante el estadístico de correlación de Pearson, permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.842.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia idealizada y Motivación Inspiracional, desempeño docente.

ABSTRACT

It has proposed a descriptive correlational study aimed to establish the relationship between transformational leadership and teacher performance as perceived by the students of the specialty of Historical Social Sciences Monterrico National Pedagogical Institute. The population - sample consisted of 49 students enrolled in the educational institution V, VII and IX cycle race education. For the measurement of transformational leadership variable was designed and implemented a questionnaire consisting of 32 items, 8 items for each dimension: Individual consideration, intellectual stimulation, idealized influence and motivation Inspirational. To measure the variable Teaching Performance was designed and applied a questionnaire consisting of 24 items, 8 items for each dimension: Personal, educational and social. The inferential analysis, using statistical correlation of Pearson, allowed to find a high positive and significant correlation between transformational leadership variable and teacher performance of 0.842.

Keywords: Transformational Leadership, Individual consideration, intellectual stimulation, idealized influence Inspirational Motivation, teaching performance.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRAT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE CUADROS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación Problemática	3
1.2 Formulación del Problema	6
1.2.1 Problema general	6
1.2.2 Problemas específicos	6
1.3 Justificación del Problema	7
1.4 Objetivos	8
1.4.1 Objetivo general	8
1.4.2 Objetivos específicos	8

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	9
2.2 Bases Teóricas	12
2.2.1 Liderazgo	12
2.2.1.1 Definición de liderazgo	12
2.2.1.2 Importancia de liderazgo	13
2.2.1.3 El liderazgo en la historia	13
2.2.1.4 Teorías de liderazgo	15
2.2.1.5 Estilos de liderazgo	19
2.3 Liderazgo Transformacional	21

2.3.1 Definición	21
2.3.2 Dimensiones del liderazgo transformacional	23
2.3.2.1 Influencia idealizada	23
2.3.2.2 Motivación inspiracional	24
2.3.2.3 Estimulación intelectual	25
2.3.2.4 Consideración individualizada	25
2.3.3 Liderazgo Transformacional y su aplicación en las relaciones interpersonales	27
2.3.4 Liderazgo transformacional y los procesos de mejora en educación	28
2.3.5 Liderazgo transformacional y eficacia	29
2.4 Desempeño Docente	30
2.4.1 Definición	30
2.4.2 Saberes y competencias para un buen desempeño docente	31
2.4.3 Dimensiones del desempeño docente	34
2.4.3.1 Dimensión Personal	34
2.4.3.2 Dimensión Pedagógica	35
2.4.3.3 Dimensión Social	36
2.4.4 Desempeño Docente y competencias	38
2.5 Marco conceptual	39
2.5.1 Glosario de Términos	39

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general	41
3.2 Hipótesis específicas	41
3.3 Identificación de variables	42
3.4 Operacionalización de las variables	42

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo de Investigación	45
4.2 Diseño de la Investigación	45
4.3 Población y Muestra	46
4.3.1 Población	46
4.3.2 Muestra	46
4.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	47

4.4.1 Cuestionario liderazgo transformacional	48
4.4.2 Cuestionario desempeño docente	49
4.4.3 Nivel de confiabilidad	50
4.4.4 Validez	52
4.5 Método de análisis de datos	52

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Descripción	54
5.2 Pruebas de hipótesis	70
5.3 Discusión de los resultados	78

CONCLUSIONES	81
---------------------	----

RECOMENDACIONES	83
------------------------	----

REFERENCIAS	84
--------------------	----

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia
Anexo 2: Cuestionario sobre liderazgo transformacional
Anexo 3: Cuestionario sobre desempeño docente
Anexo 4: Matriz de validación - Jueces
Anexo 5: Análisis Exploratorio de datos
Anexo 6: Prueba de normalidad
Anexo 7: Análisis de Correlación

ÍNDICE DE CUADROS

- Cuadro 1.* Muestra de estudio
- Cuadro 2.* Estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario Liderazgo transformacional
- Cuadro 3.* Estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach del cuestionario Desempeño Docente
- Cuadro 4.* Escala de percepción de los estudiantes sobre liderazgo transformacional
- Cuadro 5.* Dimensión Influencia Idealizada
- Cuadro 6.* Distribución de respuestas para la Dimensión Influencia Idealizada
- Cuadro 7.* Dimensión Motivación Inspiracional
- Cuadro 8.* Distribución de respuestas para la Dimensión Motivación Inspiracional
- Cuadro 9.* Dimensión Estimulación Intelectual
- Cuadro 10.* Distribución de respuestas para la dimensión Estimulación Intelectual
- Cuadro 11.* Dimensión Consideración Individualizada
- Cuadro 12.* Distribución de respuestas para la dimensión Consideración Individualizada
- Cuadro 13.* Desempeño Docente
- Cuadro 14.* Dimensión Personal
- Cuadro 15.* Distribución de respuestas para la Dimensión Personal
- Cuadro 16.* Dimensión Pedagógica
- Cuadro 17.* Distribución de respuestas para la Dimensión Pedagógica
- Cuadro 18.* Dimensión Social
- Cuadro 19.* Distribución de respuestas para la Dimensión Social
- Cuadro 20.* Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente
- Cuadro 21.* Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión Personal
- Cuadro 22.* Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión Pedagógica
- Cuadro 23.* Coeficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión Social

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1.* Esquema de las distintas definiciones de Liderazgo según Gibb
- Figura 2.* Teoría de los caminos de meta
- Figura 3.* Rueda de liderazgo interior
- Figura 4.* Modelo de perfil docente.
- Figura 5.* Liderazgo Transformacional
- Figura 6.* Dimensión Influencia Idealizada
- Figura 7.* Item 04 Dimensión Influencia Idealizada
- Figura 8.* Dimensión Motivación Inspiracional
- Figura 9.* Item 12 Dimensión Motivación Inspiracional
- Figura 10.* Dimensión Estimulación Intelectual
- Figura 11.* Item 20 Dimensión Estimulación Intelectual
- Figura 12.* Dimensión Consideración Individualizada
- Figura 13.* Item 30 Dimensión Consideración Individualizada
- Figura 14.* Desempeño Docente
- Figura 15.* Dimensión Personal
- Figura 16.* Item 8 Dimensión Personal
- Figura 17.* Dimensión Pedagógica
- Figura 18.* Item 13 Dimensión Pedagógica
- Figura 19.* Dimensión Social
- Figura 20.* Item 21 Dimensión Social
- Figura 21.* Diagrama de dispersión entre las variables liderazgo transformacional y Desempeño Docente
- Figura 22.* Diagrama de dispersión de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión personal
- Figura 23.* Diagrama de dispersión de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión pedagógica
- Figura 24.* Diagrama de dispersión de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión social

INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado: “Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico” se planteó como objetivo de investigación establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Este estudio resalta la importancia del liderazgo transformacional en el desempeño docente; ambos aspectos se constituyen en factores esenciales para lograr una gestión eficaz en la institución educativa y principalmente en aula. Es preciso reconocer que la práctica democrática en el ámbito educativo alienta la participación de todos los actores, pero la toma de decisiones debería considerar niveles de conocimiento, formación y especialización. Por ello, es necesario realzar el capital intelectual de los docentes como líderes que orientan los asuntos pedagógicos e institucionales, logrando el rol que les corresponde como autoridad pertinente en la toma de decisiones en aula e institución educativa.

El presente estudio busca reafirmar y comprobar a través de la teoría y las experiencias citadas, que el liderazgo transformacional es un instrumento metodológico de innovación, cambio, mejora y eficiencia en la búsqueda de una mejor educación y desempeño docente en el aula así como en la institución educativa.

Para el desarrollo del tema se han revisado distintas fuentes bibliográficas y hemerográficas de las cuales se han extraído las citas pertinentes para el desarrollo del marco teórico de cada una de las variables de estudio, por ello la presente investigación está estructurada de la siguiente manera:

En el capítulo I se presenta el planteamiento y formulación del problema general y específicos. Incluye los objetivos y la justificación e importancia del trabajo de

investigación. En el capítulo II se precisa y desarrolla el marco teórico, los antecedentes bibliográficos, las bases teóricas y el glosario de términos. En el capítulo III se describe las hipótesis y las variables de la investigación, se formula la hipótesis general e hipótesis específicas, y la matriz de operacionalización de variables. En el capítulo IV se describe la metodología de la investigación, así como el diseño de investigación, la población de estudio, también se menciona los instrumentos que se emplearon, el procedimiento de la investigación y las técnicas de procesamiento y análisis de datos. En el capítulo V, se precisan los resultados de la investigación, además se desarrolla la contrastación de la hipótesis y la discusión de los resultados. Como puntos finales se presentan las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas, y anexos pertinentes que amplían la información.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

El mundo de hoy exige profesionales íntegros con capacidades para la competencia permanente y eficiencia en el desarrollo de sus funciones. En el sistema educativo se afirma que uno de los indicadores que demuestra el éxito o fracaso depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes, esto demostraría que a pesar de mejorar la infraestructura, modernizar las bibliotecas y los equipos técnicos, innovar en medios y materiales, no basta; sin docentes competentes no podrá tener lugar una educación de calidad. En este punto también es importante reconocer que un buen docente demuestra en su práctica la calidad de su formación personal y profesional; además debe ser un líder eficaz que tiene el papel trascendental de efectivizar todo propósito en el aula y la escuela, asimismo debe participar en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar comunidades de aprendizaje significativos con sus estudiantes, donde se establezcan relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad, entre las familias, la comunidad y otras instituciones, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y evaluándolos para mejorar día a día.

Se espera entonces que el docente sea el líder educativo del futuro y desarrolle la competencia de un liderazgo efectivo que transforme a sus seguidores, que busque soluciones novedosas e innovadoras, se preocupe porque el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para todos los involucrados en el proceso (Bernal, 2001).

En este sentido, es importante destacar que la UNESCO a través de su informe “La educación superior en el siglo XXI Visión y acción” (1998) establece la importancia de la formación del personal de educación superior en la construcción de una enseñanza de calidad excelencia y, mediante la preparación del docente universitario a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los

educandos habilidades hacia la toma de decisiones, el trabajo colectivo y la educación en valores .

Como refiere la UNESCO el docente formador debe ser competente. En tal sentido se espera que desarrolle la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre la realidad personal, social, natural o simbólica de sus estudiantes.

En este contexto es preciso señalar que la formación inicial de los futuros docentes en el Instituto Pedagógico Nacional Monterrico no está ajena a esta realidad, ya que los docentes formadores ponen en evidencia la poca efectividad del liderazgo transformador en su desempeño docente, esto se demuestra en la presencia de un clima educativo poco favorable en aula, poca inspiración que causan los docentes, poca motivación en la dinámica generada en aula, y actitudes de poco compromiso organizacional y de gestión que no favorecen la educación de calidad.

Por lo expuesto, se necesita formar docentes que asuman actitudes de compromiso con su práctica profesional constante, lo que implica no solo el trabajo pedagógico, sino también fortalecer la identidad con la organización y gestión, principalmente en aula. Sin embargo, lograr el desarrollo de actitudes de compromiso en aula y la institución va depender de muchos factores, entre los cuales se menciona el desempeño docente que se evidencia en la práctica e interrelación permanente del docente formador con el estudiante, ayudándole a orientar y dirigir su proceso de formación; recordemos que el docente es el gestor del proyecto educativo, y debe contar con competencias básicas, entendidas como los comportamientos que los seres humanos necesitamos para vivir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida. Por otro lado debemos desarrollar competencias específicas que son propias del ejercicio de la labor docente en los distintos campos: pedagógico, institucional, relaciones interpersonales y con el entorno o comunidad; además se debe realizar una acción reflexiva permanente en función de su desempeño, esta tarea es fundamental para lograr la mejora continua.

El tipo de liderazgo que ejerce el docente formador en aula e institución también es un aspecto relevante, siendo el más importante el liderazgo transformacional ya que es el más adaptable a la realidad educativa, sirve como instrumento metodológico de

innovación, cambio, progreso y eficiencia en la mejora de la calidad educativa. Son los docentes quienes representan los procesos de formación de los futuros líderes de la gestión educativa a través del aprendizaje organizacional.

Frente a este panorama la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico tiene la preocupación de identificar el tipo de liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente por el docente dentro de la institución educativa formadora de futuros docentes; de esta manera se busca mejorar el servicio para formar futuros docentes líderes que generen cambios en un contexto cambiante y retante para los niños y jóvenes que interactúan en las escuelas.

El propósito de la presente investigación es establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en una institución educativa de nivel superior formadora de futuros líderes en pedagogía de la ciudad de Lima metropolitana, además de presentar desde el rol del docente el liderazgo transformacional, enfatizando que no solo es papel de los directivos el asumir un liderazgo en la institución. De esta manera, se busca generar en el futuro, la profundización de la perspectiva docente como elemento de gestión, relevante en la mejora continua de la calidad educativa de nuestro país.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general

- ¿Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión personal, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?.
- ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión pedagógica, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?.
- ¿Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión social, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?.

1.3 Justificación del Problema

La investigación surge ante la necesidad de propiciar la reflexión sobre la importancia del liderazgo docente en la formación inicial de los estudiantes de educación desde la teoría del liderazgo transformacional como herramienta de gestión, principalmente en aula.

El liderazgo no es un aspecto exclusivo de la autoridad formal en la figura del directivo, también se complementa con el liderazgo docente que viene a ser un soporte para el logro de los fines institucionales. A partir de los nuevos procesos de evaluación y acreditación, la institución y en especial la Especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico necesita plantear opciones para reestructurar el proceso de gestión desde el grupo docente implicando fases integrales del desarrollo personal y profesional que unidos al trabajo del coordinador de especialidad, jefe de la escuela profesional de Ciencias y Tecnología, así como la directora académica favorezcan el cumplimiento de los objetivos educativos deseados.

Por otro lado, la evaluación del desempeño docente también es fundamental para la especialidad e institución porque es una posibilidad para identificar la transcendencia de la labor educativa de los docentes formadores de futuros líderes en pedagogía, facilitará información para conocer si lo que se hace en la institución y en especial en aula se hace bien y favorece la mejora continua que debe ser motivo de satisfacción para el docente formador y estudiantes. Además permitirá apreciar los reflejos de la labor diaria en el aula e institución.

Las conclusiones que genere esta investigación podrán servir como fuente de información a otras investigaciones, así como el proceso metodológico y los instrumentos utilizados. Además, puede servir como fuente de información para la toma de decisiones en la institución y a su vez apoyar la preparación y actualizaciones de los que hoy ejercen la docencia o asumen la función de coordinadores, directivos y estudiantes que serán los futuros docentes.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

- Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión personal, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- Reconocer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión pedagógica, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión social, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Las siguientes investigaciones consultadas son asumidas en calidad de antecedentes debido a su relativa relación con el problema de estudio, como también por su significación general y aporte metodológico con el presente trabajo.

Antecedentes nacionales

MEDINA (2010) realizó un estudio titulado “El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima”, Perú. El estudio se presentó para optar el grado académico de magister en educación con mención en gestión de la educación de la PUCP. Así mismo, se trata de un estudio de tipo exploratorio, ya que el problema de investigación aborda el Liderazgo Transformacional desde una perspectiva docente, poco estudiada y diferente a la comúnmente tratada que estaría representada por la autoridad formal, de la cual se habrían encontrado numerosos estudios dentro del marco de la gestión educativa. La investigación responde al nivel descriptivo y se orienta a medir o recoger información independiente o conjunta, sin necesidad de establecer relaciones entre las variables. La conclusión más importante resalta el acompañamiento del líder docente en el desarrollo de capacidades individuales, es la característica del Liderazgo Transformacional, con más alta percepción en el colegio de gestión cooperativa. Se percibe mayoritariamente la confianza como un aspecto predominante y un sello institucional; establecido a partir de las relaciones de cercanía en el ámbito social.

CERVERA (2012) realizó un estudio titulado “Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del

Distrito de Los Olivos”, Perú; realizado en la UNMSM, la investigación presenta como objetivo general establecer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional según la percepción de los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos. La metodología empleada responde al método descriptivo; este consiste en describir e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otros fenómenos tal como se dan en el presente. La conclusión más importante permite identificar que existe una relación significativa entre el Liderazgo Transformacional del Director y el Clima Organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos.

REYES (2012), realizó una investigación titulada “Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de ventanilla – callao”, el objetivo general planteado por el investigador se planteó de la siguiente manera: “Determinar la relación significativa entre la percepción del liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa del distrito de Ventanilla - Callao 2009”. Esta investigación es de tipo descriptiva correlacional y de diseño no experimental; la conclusión más importante que resalta el autor es que no se confirma la hipótesis general debido a que no hay presencia de relación significativa entre la percepción de los estilos de liderazgo directivo según Rensis Likert y el desempeño docente, afirma también que el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más.

MINAYA (2014) realizó un estudio titulado “El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ Callao 2010- 2011” realizado en la UNMSM. El objetivo general de la investigación precisa “Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao. La investigación es de tipo básica, de diseño No experimental, descriptiva, transversal, y correlacional. La conclusión más importante precisa la medición de la variable Liderazgo transformacional docente que ha

permitido revelar que en el 56.6% de los docentes y directivos de la I.E 5084 “Carlos Philips Previ” Callao perciben el Liderazgo transformacional de los directivos en nivel Alto, de la misma forma, un 34.9% ubican al liderazgo transformacional en un nivel medio, un 5.4% en un nivel Muy alto. Asimismo se ha identificado que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo.

Antecedentes Internacionales

SOTO (2006), propone un estudio de propuesta titulado: “Hacia un modelo directivo basado en el liderazgo pedagógico-transformacional”. En esta propuesta se tuvo como objetivo realizar una propuesta de teórica sobre fundamentos y posibilidades de la implementación de modelo directivo basado en el liderazgo pedagógico en el campo educativo. La investigación es de corte cualitativo – documental. Esta investigación ayudó a recorrer la teoría sobre liderazgo transformacional y su impacto en el campo educativo. El estudio se presentó para obtener el grado de magister en mención Gestión de la Educación en la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán de Tegucigalpa- Honduras.

MONTIEL (2012), Presenta una investigación realizada en el contexto venezolano cuyo título precisa: “El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”, este estudio tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el liderazgo transformacional del directivo educativo y el desempeño laboral docente en las instituciones educativas en el nivel de Educación Primaria. La investigación es de tipo descriptivo – correlacional de diseño no experimental. La conclusión más importante que resalta la investigación es aquella que identifica un nivel eficiente de las dimensiones del liderazgo transformacional por parte del director, donde el indicador consideración individual se presenta como muy eficiente en su aplicación. La Tesis realizada se presentó para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación en la mención Gerencia de Organizaciones Educativas de la Universidad de Zulia.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Liderazgo

2.2.1.1 Definición de Liderazgo

El líder (leader) es el que orienta, lleva o guía a un grupo. Klein, (citado por Francia, 2010, p. 102) define el liderazgo como “capacidad de obtener de otros la respuesta deseada”, entonces podemos entender que el liderazgo es definido como la influencia que se ejerce sobre otros con determinado propósito y definimos al seguidor como alguien que es influenciado por otros para un determinado propósito. Desde un enfoque humanista se define el liderazgo como la actitud o intervención que favorecen el crecimiento del grupo como tal y de cada uno de sus integrantes, y el desarrollo de su acción en claves humanizadoras.

Asimismo, Gibb (citado por Palomo, 2013, p. 22) refiere que el liderazgo puede ser definido como rol, es decir el individuo que desempeña una ocupación, además se aplica cuando la influencia es voluntariamente aceptada o compartida en el grupo; además el líder es una persona que tiene una influencia demostrable sobre el logro de objetivos del grupo. A continuación se presenta las distintas definiciones que se apoyan en enfoques distintos, figura 1:

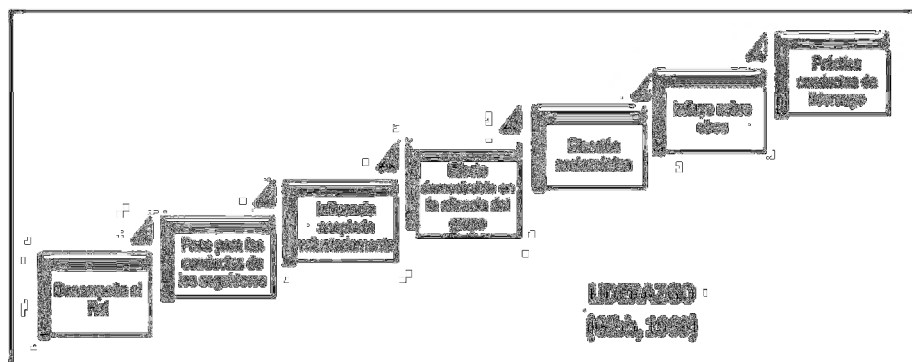


Figura 1. Esquema de las distintas definiciones de Liderazgo según Gibb.

2.2.1.2 Importancia del Liderazgo

El Liderazgo es una de las formas más importantes y efectivas para hacer que un vínculo entre individuos funcione; además es de vital importancia en toda organización, más aun en la institución educativa y de manera precisa en el aula, donde el docente es el líder que guía y orienta a sus estudiantes para el logro de los objetivos. La capacidad para ejercer un liderazgo efectivo es una de las claves para lograr resultados eficaces.

Para lograr que el docente esté dispuesto a asumir el reto se requiere disposición, una actitud que se encuentre orientada a un cambio positivo y que esté capacitado para poder ejecutar los cambios, con el deseo de movilizar a las personas hacia propósitos positivos y gratificantes.

2.2.1.3 Liderazgo en la historia

Durante años las teorías de liderazgo han contribuido a enriquecer la definición, características o rasgos particulares. Desde hace más de dos mil años de antigüedad se describe a la perfección lo que se conoce como la teoría del liderazgo efectivo: el liderazgo transformacional. Pero la historia del liderazgo inicia a partir de la labor de los primeros líderes en la historia de la humanidad; hombres y mujeres que formaron parte de la historia de imperios, naciones y países en diversos contextos. Es importante señalar que las cualidades consideradas en diversos personajes de la historia han ayudado a plantearse estos rasgos que caracterizan a un líder.

En los inicios de la humanidad y del desarrollo humano, el líder era un enviado de dios, así lo afirma la revisión de la historia de las primeras civilizaciones, como por ejemplo en Roma, Grecia, China, Aztecas; recordemos que en esos contextos las distintas divinidades regían la vida de los pobladores. Para mediar los intereses de la población y la de los dioses, se encontraba el sacerdote quien se convertía en el primer líder de estos pueblos.

Por otro lado tenemos el contexto de la edad media, etapa caracterizada por la evolución de las organizaciones como resultado del debilitamiento del poder central y además del poder de los sacerdotes, la autoridad paso a los señores feudales quienes ejercían en muchos casos la figura del líder, esta dinámica poco a poco fue transformándose en instalaciones de sistemas fabriles que adquirió formas de inversión que buscaban producciones en gran escala para satisfacer necesidades de la población, es así que damos paso a un sistema capitalista que buscó mejores líderes que se hicieran cargo de las distintas organizaciones. A partir de esta etapa las personas que gozan de alguna especialización y que renuevan los conocimientos de su profesión son las que asumen el rol protagónico de las distintas organizaciones.

Culligan 1986 (citado por Gómez, sf, p. 63), históricamente han existido cinco edades del liderazgo:

- a) Edad del liderazgo de conquista:** La gente durante el contexto de conquista buscaba al jefe omnipotente, el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.
- b) Edad de liderazgo comercial:** a comienzos de la edad industrial, la seguridad ya no era función principal del liderazgo. La gente comenzaba a buscar a aquellos que pudieran indicarles cómo levantar su nivel de vida.
- c) Edad de liderazgo de organización:** durante este periodo se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar; la gente empezó a buscar un sitio donde pertenecer. El significado del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.
- d) Edad del liderazgo de innovación:** a medida que se incrementaba la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos y los nuevos conocimientos y habilidades se utilizaban para nuevas ideas de producción, conceptos financieros y de mercadeo.
- f) Liderazgo en la "Nueva Edad":** este estará caracterizado por líderes que deberán conocer cómo se utilizan las nuevas tecnologías, como analizar y sintetizar eficientemente la información que están recibiendo y deberán entender que dirigen gente, no cosas, números o proyectos.

Por otro lado precisamos el aporte de Jhon Maxwell (2011) que en su libro “Las 21 leyes irrefutables del liderazgo” señala las cualidades de los líderes que a lo largo del tiempo han caracterizado a hombres y mujeres que ayudaron a cambiar sociedades y buscar la mejora continua de estas.

Algunas de estas características o rasgos del líder se mencionan a continuación: actitud positiva, autodisciplina, capacidad para trabajar en equipo, mostrar cualidades en el modo de ser: carácter, carisma, compromiso, capacidad de comunicación, discernimiento, enseñabilidad, es decir capacidad para transmitir al otro, capacidad de escucha, iniciativa, pasión, seguridad, valor y visión de futuro.

2.2.1.4 Teorías del Liderazgo

Liderazgo como rasgo de personalidad

Se manifiesta que una persona nace con un conjunto de cualidades que le permiten ser líderes en cualquier situación.

Los distintos estudios demuestran que un conjunto de cualidades caracterizan a un líder en distintos grupos, estos pueden ser: buen nivel de inteligencia, extroversión alta, seguridad en sí mismos, autoestima y buena empatía (Gibb, 1969); así también tenemos a (Robbins, 1979) que plantea las mismas cualidades que Gibb, pero resalta que los rasgos señalados tienden a estar relacionados con el logro y mantenimiento de la posición del líder; ambos autores (citados por Palomo, 2013, p.25).

Históricamente este fue el primer enfoque que se adoptó para temas de liderazgo, pero con el transcurrir del tiempo esto fue variando llegando a la conclusión de que no existen estos rasgos, ya que una persona será o no un líder en función de la situación que se encuentre el grupo. La relación entre

rasgos y éxito como líder es escasa e inconsistente porque no permite conocer qué tipo de persona actuará eficazmente como líder.

Liderazgo como conducta

En este enfoque el líder se define en función a lo que hace: será líder aquel que se comporte como tal. En este punto es importante recordar los estudios de la Universidad de Ohio y Michigan, donde un grupo de docentes realizó un estudio para descubrir las dimensiones que caracterizan el comportamiento de los líderes; ellos realizaron las investigaciones pertinentes y precisaron dos dimensiones : Consideración e iniciación de estructura (Universidad de Ohio).

Consideración: hace referencia a todas aquellas actitudes del líder que permite construir relaciones de amistad, crear cohesión y armonía, facilitar la comunicación, ayuda a sus subordinados con problemas personales, muestran proximidad y cercanía.

Iniciación de estructura: se refiere a la conducta que asume el líder, es decir, que facilita y define las interacciones del grupo para alcanzar las metas. Se asegura de que todas las acciones y tareas están en función del logro de las metas.

En la Universidad de Michigan también un grupo de docentes investigadores se trazaron como objetivo: identificar las relaciones entre la conducta del liderazgo, procesos de grupo y el rendimiento del grupo en entornos profesionales. A partir de estos estudios se permite precisar dos dimensiones: Líderes centrados en la persona y líderes centrados en la producción.

Líderes centrados en la persona: en ella resaltan la importancia de las relaciones humanas y tienen un profundo interés en las necesidades de sus subordinados.

Líderes centrados en la producción: en ella se resaltan los aspectos técnicos del trabajo, sólo le interesan el cumplimiento de tareas.

Aproximación humanista

McGregor (citado por Palomo, 2013, p. 32) en su teoría plantea que el liderazgo parte del supuesto de que existen dos estilos básicos de dirección, un estilo autoritario que él denomina “teoría X” y la otra donde se observa un estilo igualitario que él denomina “teoría Y”.

Teoría X: caracteriza al enfoque tradicional de dirección y parte del supuesto que al ser humano no le gusta el trabajo, tiene poca ambición, le gusta ser dirigido y busca seguridad.

Teoría Y: afirma que es preciso integrar los objetivos individuales y objetivos de la organización. Considera que las personas logran trabajar y asumir responsabilidades si tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades personales al mismo tiempo que consiguen las metas organizacionales.

Modelo de contingencia de la efectividad de liderazgo o Teoría del Último Compañero de Trabajo Preferido (LPC)

Fiedler (citado por Palomo, 2013, p. 34) propuso por primera vez las relaciones de contingencia en el campo del liderazgo. Su teoría fundamenta que el desarrollo de un grupo está en función de la motivación y conducta del líder.

Fiedler en su estudio identificó tres dimensiones que condicionan el estilo de dirección eficaz:

Relación entre líder y los miembros: Esta dimensión está relacionada con el afecto que le tienen al líder, es decir la confianza que los seguidores tienen en su líder.

Estructura de la tarea: cuando la tarea está explícitamente clara y definida en su estructura resulta más sencillo ejercer el liderazgo. Distinto ocurre si la tarea no es clara ni detallada, ello dificultará la función del líder.

Poder del puesto: asumir el liderazgo es más fácil cuanto más firme e intensa resulta la posición de poder.

A partir de ello se puede precisar en el modelo propuesto por Fiedler que los líderes motivados hacia la tarea son más efectivos en situaciones de alto o bajo control, los líderes orientados interpersonalmente son más efectivos en las situaciones de control intermedio. La realización del grupo es una función conjunta de la estructura motivacional del líder y de la cantidad de control e influencia disponible en el contexto o situación.

Teoría de los caminos de meta (Path Goal)

Evans y House (citados por Palomo, 2013, p.35) presentan el modelo de contingencia del liderazgo basado en la integración del modelo motivacional de las expectativas y los aportes de la investigación de la Universidad de Ohio sobre estilos de liderazgo.

Esta teoría afirma que el comportamiento del líder es aceptado por sus seguidores o subordinados cuando éstos perciben una satisfacción inmediata, por lo tanto la conducta del líder está orientada a guiar y plantear las recompensas necesarias para satisfacer necesidades y lograr las metas en común.

A continuación en la figura 2 se presenta la teoría de los caminos de meta para clarificar la teoría planteada por Evans y House.



Figura 2. Teoría de los caminos de meta. Palomo.

2.2.1.5 Estilos de Liderazgo

Para definir los estilos de liderazgo es necesario recordar las distintas teorías que se gestaron en la historia. Comenzaremos el análisis desde 1939 cuando Kurt Lewin, él realizó estudios con niños acerca del liderazgo en la toma de decisiones. A partir de ese estudio Lewin identificó tres estilos de liderazgo: Líder autocrático, democrático y Laissez – Fire; estos estudios se convirtieron en referentes para otros que posteriormente realizaron sus aportes en relación al liderazgo.

Estilo Autocrático: Estilo en el que líder toma decisiones sin consultar con los seguidores. Fue el provocó el mayor nivel de descontento en sus experimentos.

Estilo democrático: Estilo en el que el líder involucra a sus seguidores en los procesos de toma de decisiones, aunque sea él quien al final toma la decisión.

Estilo Laissez – Fire: Es un término francés que puede traducirse como: “dejar hacer-dejar pasar”, e indica un tipo de liderazgo en el cual los seguidores son los que toman sus propias decisiones con una mínima o ninguna participación de líder. El directivo con este tipo de liderazgo muestra una escasa preocupación por las personas y los resultados, el grupo tiende a ser estable e inmutable. El líder en este estilo tiende a evitar responsabilidades, la finalidad se convierte en evitar conflictos y problemas hasta la edad de la jubilación.

El modelo desarrollado por Blake y Mouton (1964), y conocido en el campo de la administración como la “rejilla” o el “grid” gerencial. En su modelo, los autores utilizan las dos variables con escalas del 1 al 9 para crear un sistema coordinado en el que el eje de las abscisas (X) representa la “Preocupación por la producción”, mientras que el eje de las ordenadas (Y) se refiere a la “Preocupación por las relaciones”, e identifican en dicha rejilla o grid

gerencial cinco estilos predominantes que denominaron: Empobrecido, Club Campestre, De tarea, En medio del camino y Equipo:

Estilo empobrecido: En este estilo el líder es considerado con una baja preocupación por la personas y por la producción. En este estilo, los gerentes tienen una baja preocupación para las personas y la producción. Los administradores utilizan este estilo para preservar el trabajo y la antigüedad laboral, protegerse al evitar meterse en problemas. La principal preocupación para el entrenador no debe ser considerada responsable de los errores, lo que se traduce en decisiones menos innovadoras.

Estilo club campestre o complaciente: Este estilo tiene una alta preocupación por la gente y una baja preocupación por la producción. Los administradores que utilizan este estilo prestan mucha atención a la seguridad y la comodidad de los empleados, con la esperanza de que esto aumentara el rendimiento. La atmósfera resultante es generalmente amable, pero no necesariamente muy productiva.

Estilo de tarea: Cuando un líder concibe dicho estilo le da mayor importancia a los resultados, mientras que por las personas no hay preocupación. En este estilo lo más significativo será la estructura del trabajo, las condiciones están rígidamente estructuradas. Los colaboradores o seguidores son instrumentos para alcanzar las metas propuestas y o se debe anteponer las necesidades personales sobre las necesidades organizacionales.

Estilo en medio del camino: El status quo, en este estilo los administradores tratan de equilibrar entre los objetivos de la organización o empresa y las necesidades de los trabajadores. Los gerentes no cumplen ni las necesidades de producción, ni las personas. Las consecuencias de la utilización de este estilo de liderazgo para la organización son resultados moderados, desempeños basados en el status quo con baja originalidad y creatividad.

Estilo de equipo: En este estilo los gerentes fomentan el trabajo en equipo y el compromiso entre los empleados. Este método se basa en gran medida en

la que los empleados se sienten a sí mismos como partes constructivas de la organización o empresa.

2.3. Liderazgo transformacional

2.3.1 Definición

El liderazgo transformacional tiene sus orígenes en los estudios que realizó James Mac Gregor Burns en el año de 1978 (citado por Fishman, 2005, p. 18) define a éste como un proceso en el que los líderes y seguidores hacen entre sí para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Burns estableció dos conceptos: "El liderazgo transformacional" y "liderazgo transaccional", se menciona que el estilo de transformación genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, rediseña percepciones y valores, impulsa los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados. Al contrario Burns define el estilo de liderazgo transaccional como un intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo, pero no se basa en generar una relación.

Por otro lado Bernard Bass, doctor en psicología industrial y docente investigador de la Binghamton University, ha realizado estudios acerca de los fenómenos organizacionales considerando como tema o eje principal e área del comportamiento humano. En su libro *Leadership and Performance Beyond Expectation*, comenzó a desarrollar toda la teoría sobre Liderazgo Transformacional, en ella define a éste como un proceso que se da en la relación del líder-seguidor, el líder se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emularlo. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entrenamiento.

El liderazgo transformacional se basa en algunos principios básicos como los siguientes:

- a) Las personas seguirán a quien los inspire y estimule más allá de las expectativas.
- b) Una persona con visión y pasión puede lograr grandes cosas, el líder le da sentido a cada uno de los procesos y eventos.
- c) La mejor forma de lograr que las cosas se hagan es mediante la inyección de altas dosis de entusiasmo y energía.

Al respecto también señala Fishman (2005) que el liderazgo transformacional es considerado como el más positivo, cuyo concepto remite a identificar los siguientes aspectos:

El líder eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre el valor de las metas idealizadas.

El líder ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándoles a elegir una causa noble como el bienestar del equipo, de la organización o de la empresa.

Al respecto Fishman (2005) presenta en la figura la rueda del líder interior que representa al liderazgo transformacional con sus respectivas dimensiones propuestas desde un principio por Bass (1985).

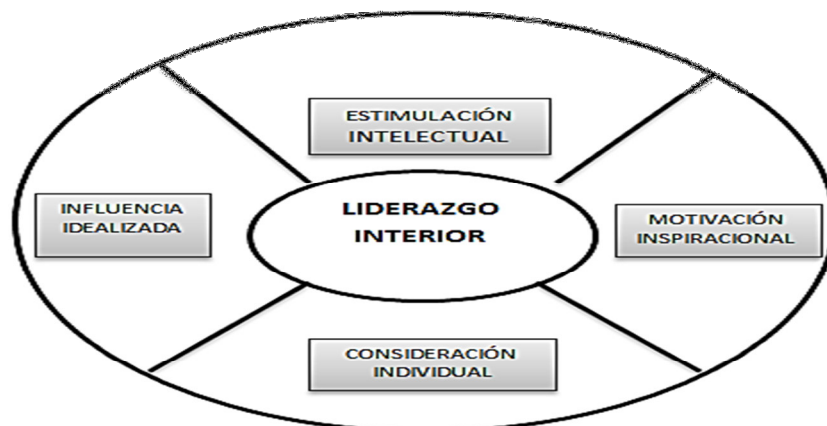


Figura 3. Rueda del liderazgo interior. Fishman, 2005.

2.3.2 Dimensiones del Liderazgo Transformacional

Los líderes transformacionales a través de la influencia que ejercen sobre los miembros en sus interrelaciones, estimulan cambios de visión, buscan un interés colectivo en la organización, pero también se señala que es característica de líder transformador estimular el desarrollo de cada individuo; este efecto Bass (1985) la denomina efecto cascada.

Es importante precisar que los líderes pueden presentar patrones de conducta que combinen diversos estilos de liderazgo, es por ello que se precisa cuatro acciones o prácticas que para efectos de esta investigación se denominan dimensiones que caracterizan al liderazgo transformacional, estas son conocidos como las “Cuatro I’s”. Influencia Individualizada, Motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

2.3.2.1 Influencia idealizada

Esta dimensión resalta el sentido de propósito, el líder actúa de modo que sus seguidores lo admiran y quieren imitar; se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico y alto grado de moralidad. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas para generar entusiasmo, transmitir confianza y respeto. La frase representativa es: “Si cree que es correcto, entonces...” (Mendoza, 2006, p.121).

Según (Fishman, 2005, p.19) “la influencia idealizada está relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que estos se sientan identificados con dichos ideales”.

En el campo educativo y en la figura del docente debe manifestarse estas características antes mencionadas, debe transmitir entusiasmo, confianza; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y

compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en sus seguidores, que para efectos de esta investigación se ven reflejados en sus estudiantes. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de sus seguidores (estudiantes) para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

2.3.2.2 Motivación inspiracional

El líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y congrega a los demás. En la obra líder transformador I (Fishman, 2005, p. 19) afirma que “la motivación inspiracional se vincula con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a los demás”.

En relación a esta cualidad, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la clase y por ende de la institución. En este sentido, los docentes deberán diagnosticar las necesidades individuales de los estudiantes y atenderlas individualmente y así lograr mayores niveles de responsabilidad.

2.3.2.3 Estimulación Intelectual

El líder debe fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos; es decir promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas, acoge nuevas ideas y propicia la ruptura de ideas o esquemas ya estructurados. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

En tal sentido, el docente en su función formativa requiere promover en sus seguidores (estudiantes) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para resolver problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad. Se trata de estimular la actuación del estudiante, animándolo a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas.

El líder educativo debe fomentar la creatividad y enfatizar en un pensamiento creativo. Los líderes que estimulan intelectualmente a su personal, desarrollan seguidores que atacan y resuelven los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras. Se busca empoderar a los otros para que desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es usualmente utilizado por los padres, pero es menos común en las organizaciones. Según (Mendoza, 2006, p. 121) la frase representativa es: “¿Qué piensa hacer frente a...?”.

2.3.2.4 Consideración individualizada

En esta dimensión se toman en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, dando

luego feedback constructivo al subordinado. En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía y la capacidad para generar retos y oportunidades a los seguidores. El líder característico de esta dimensión es considerado un escucha activo y comunicador constante.

Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Es decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables a los estudiantes.

Según (Fishman, 2005, p. 19) la consideración individual “implica una genuina preocupación por las personas, expresada en el compromiso por motivarlas, estimularlas y propiciar su desarrollo”.

Lo referido anteriormente implica que la preparación del líder educativo debe estar encaminada a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y, sobretodo, reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas.

Bajo estos postulados, se puede indicar que las personas que ejercen su rol de líder dentro de una organización educativa están comprometidas a desarrollar estos factores en principio en su vida personal para que como consecuencia sean en su práctica ejemplo, modelo o guía en la formación de los futuros ciudadanos.

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional describe a los líderes sobre la base de un modelo holístico articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores,

estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión.

En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización. Por lo tanto, todos estos planteamientos nos indican que las instituciones educativas del futuro deberán asumir este estilo de liderazgo, ya que las personas de hoy en día demandan atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

2.3.3 Liderazgo transformacional y su aplicación en las relaciones interpersonales.

El liderazgo transformacional es producto del intercambio de experiencias personales con otras personas en un ámbito social, este intercambio se puede presentar en el ámbito laboral, profesional, amical, familiar, etc., además se desarrolla en las relaciones afectivas y cognitivas entre individuos de una organización.

La relación entre liderazgo transformacional y las relaciones interpersonales se basan en los estudios de Jhon Barbuto y Mark Burbach (2006) quienes si identificaron una correlación fuerte de la inteligencia emocional en el liderazgo transformacional.

Los líderes poseedores de inteligencia emocional empoderan sus habilidades de intuir las necesidades de sus seguidores y además les da herramientas para satisfacer las necesidades; también son apreciados por sus coetanos debido a su habilidad para asumir el lugar de los demás, de modo tal que puedan anticiparse a los actos de los otros; es decir, son personas capaces de refrenar sus impulsos emocionales, interpretar los sentimientos más íntimos de los demás y mantener relaciones de una manera fluida.

En las teorías de liderazgo y en especial en liderazgo transformacional (Zárate, 2012, p. 96) menciona que “la inteligencia emocional ha ganado popularidad como una necesidad absoluta para lograr un liderazgo efectivo y predicen que son más efectivos los líderes con una gran inteligencia emocional”.

2.3.4 Liderazgo transformacional y los procesos de mejora en Educación

El reto en este nuevo contexto es sumamente imponente para el ámbito educativo, Bill Gates (citado por Bernal, 2001, p.4) manifiesta que nos encontramos en la era “i”, (información e internet), tenemos en aulas una nueva generación de alumnos. Por ello se plantea que es necesario rediseñar la educación, formar personas con un alto nivel de conocimientos y un alto nivel de adaptabilidad a los cambios, personas con altas habilidades e innovadoras; con valores como la autonomía personal, creatividad, etc.

Se propone una escuela abierta a los cambios, se menciona también a entender de Manuel Castell (citado por Bernal, 2001, p.4), que se hace imperativo que se entienda que el concepto de escuela como espacio natural se superará por distintitos espacios. Se afirma también que la actuación de los sujetos involucrados en educación, estudiantes, docentes, padres de familia asumirán desde su rol nuevos retos.

El aprendizaje se está convirtiendo en continuo a medida que los nuevos conocimientos van cambiando y cobrarán relevancia la creatividad, la interpretación , la investigación , la capacidad del trabajo en grupo, la tolerancia y la convivencia que fortalezca los valores universales.

Por estas razones la escuela necesita mejorar y desarrollar un liderazgo adecuado, de acuerdo a Leithwood, K.; Begley, P.; Cousins, J.B. (1992), (citados por Bernal, 2001, p.7) plantean puntos de partida:

- Las escuelas son instituciones imperfectas, pero permanentes e imprescindibles para la sociedad, se consigue a través de ellas educar y desarrollar a sus miembros.
- Las escuelas son instrumentos de cambio social, porque el proceso educativo que genera e involucra compartir conocimientos es considerado fuente de recursos y desarrollo para la mejora de la calidad de vida de los miembros de una sociedad.
- El objetivo del liderazgo en esta línea tiene tres aspectos:
 - ✓ Desarrollar una amplia participación.
 - ✓ Desarrollar una visión.
 - ✓ Asistir a los miembros de la comunidad escolar para que superen los obstáculos en su esfuerzo por conseguir las metas de toda organización.

En este contexto el liderazgo transformacional se presenta como una propuesta de cambio que implica que el líder transformador ayuda a sus seguidores a incrementar sus capacidades, ayuda a resolver de forma individual o colectiva los problemas y/o retos que se presentan en una organización, promueve la toma de decisiones para generar una cultura organizacional que muestra un trabajo compartido que debe ser coherente con la visión, misión y valores de la organización.

2.3.5 Liderazgo Transformacional y eficacia

Chiavenato (1995) define eficacia como la capacidad para satisfacer una necesidad social, recordemos que la eficiencia busca el mejoramiento de soluciones a diversos problemas o retos que se plantean, es decir, sería el logro de los objetivos que busca una organización.

Existe la medición de eficacia a través de resultados productivos, de responsabilidad y de liderazgo, en ella se manifiesta el grado de compromiso individual y colectivo del líder con la organización. Se manifiestan también las dimensiones de motivación e inspiración y carisma que definen el liderazgo transformacional.

El modelo FRL (Full range of leadership) de Bass y Avolio señala que la eficacia del líder es vista bajo cuatro aspectos:

- El logro de satisfacción de las necesidades de los colaboradores o seguidores del líder.
- El conocimiento de las necesidades de los colaboradores o seguidores.
- La contribución de los colaboradores o seguidores con los desempeños de la organización.
- El desempeño del líder como miembro de un equipo de trabajo.

Sin embargo, una de las principales características del liderazgo transformacional es el efecto dominó o cascada, el cual afirma que el líder tiene la capacidad de contribuir para que los miembros de las organizaciones se transformen a su vez en líderes, los cuales también se comprometerán con el cambio y la transformación en el momento que sea necesario; de esta forma se está garantizando la sostenibilidad de la organización la cual afirma que es una de las dimensiones de eficacia que permitirá la viabilidad (Mendoza, 2006).

2.4 Desempeño Docente

2.4.1 Definición

El término buen desempeño o efectividad docente, es un concepto que intenta expresar de manera resumida, las diversas tareas, intervenciones y prácticas que caracterizan el trabajo docente, así como también la calidad de la persona del docente. Un buen docente es y tiene que ser una buena persona.

Entonces se puede definir como “un conjunto de características, competencias y conductas de los docentes, que permiten a los estudiantes alcanzar los resultados deseados, que pueden incluir el logro de objetivos de aprendizajes específicos, además de objetivos más amplios como la capacidad de resolver problemas,

pensar críticamente, trabajar colaborativamente y transformarse en ciudadanos efectivos.” OREAL, (citado por Cardó, 2010, p.3)

En ese sentido, el desempeño docente es el conjunto de pensamientos, valores, actitudes, emociones, cultura, teorías implícitas que se traducen en actuaciones y relaciones con los otros y el entorno; que se lleva a cabo en el marco de su responsabilidad y el impacto social.

Dicho de otro modo el desempeño docente observable evidencia su concepción de qué, por qué, cuándo, cómo, para qué enseñar, en colaboración con quiénes, con qué recursos de gestión. Evidencia además, que este es resultado de un proceso no en solitario, sino más bien siempre en conjunto, porque la acción educadora del docente es un trabajo compartido y corresponsable.

La definición de desempeño desde un enfoque por competencias se refiere “a la actuación en la realidad, mediante la realización de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6). Es así que se resalta una reflexión constante de esas actuaciones la que se denomina procesamiento metacognitivos.

2.4.2 Saberes y competencias para un buen desempeño docente

La formación de la persona como ser integral está vinculado principalmente al desarrollo de su ser persona; por ello se manifiesta que primero se es persona y luego profesional. Es importante precisar que la formación de la persona como un ser integral está relacionado al desarrollo de sus competencias básicas y la formación profesional al ejercicio de unas competencias específicas propias de la labor, en este caso la labor de un “Educador”. Sin embargo, se debe señalar que la profesión del educador es esencialmente relacional, es decir, existe una interrelación permanente entre docentes y estudiantes, es un intercambio de procesos cognitivos, afectivos y sociales que hacen que la labor educativa sea de carácter subjetivo, ético y cultural.

Es importante señalar que el docente no genera vínculos en aula, sino en otros ámbitos como la familia y la comunidad, en los que requiere intervenir de la misma forma, además favorece y amplía y el carácter relacional de la docencia.



Figura 4: Modelo de perfil docente. El ser profesional descansa sobre la constitución como persona integral. Ignacio Montenegro Aldana. Evaluación del Desempeño Docente.

El docente como profesional posee competencias específicas muy propias en relación a su labor. Para Hernández (1999) todo docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo cómo ese contenido puede tener sentido para sus estudiantes, saber hablar en un lenguaje comprensible y promover el diálogo, que implica saber comunicar. La relación docente - estudiante, es una relación dialógica, de entendimiento, es por ello la necesidad de ser un buen comunicador.

Recordemos que el docente no sólo debe restringir su labor al dominio académico o cognitivo, también se debe observar en él o ella un compromiso con la tarea de educar en el ámbito social, que tiene que ver con la formación de personas.

En el aula, el desempeño del docente debe contemplar desde la investigación, planificación, diseño, ejecución y la evaluación integral de los procesos de aprendizaje, así como con la relación comunicativa y afectiva que establece con todos y cada uno de sus estudiantes.

En cuanto a las relaciones interpersonales que propicia y de la que forma parte el docente, se espera una relación constructiva que ayude a generar cambios y mejoras continuas en los entornos en los que actúa, tanto con los estudiantes como con los colegas y directivos.

Respecto a su formación personal de sí mismo, se espera una actitud tolerante, abierta, crítica, reflexiva que le permita desarrollar la capacidad para ajustarse a las nuevas situaciones, siempre en búsqueda permanente de ser mejor persona, profesional y ciudadano. Estas actuaciones se fundan en una cultura de evaluación honesta.

Así tenemos que en la Conferencia “Los maestros en América Latina nuevas perspectivas sobre su desarrollo y desempeño” (Banco Mundial, 1999), se enfatiza las nuevas exigencias que a su vez desafían los procesos de formación y la calidad del desempeño docente.

Una mayor incidencia e insistencia en la actualización de los conocimientos disciplinarios, didácticos y pedagógicos. La formación en servicio tiene que ser más cercana a la persona del docente, acompañada en el escenario real de su actuación, la institución educativa debe ser variada, haciendo uso de metodologías para el adulto, recuperando y valorando positivamente su experiencia que puede ser mejora, pero no desde ya descalificada.

Mayor involucramiento con los alumnos, debido a la reducción en tiempo y en calidad de la labor socializadora de la familia y los nuevos encargos sociales que se le plantean a la educación, que tienen que ver con atender a poblaciones diversas, excluidas, por lo tanto necesitadas por derecho, de criterios y decisiones firmes de inclusión y equidad.

Esta pluralidad de referencias y puntos de vista que emergen de la revisión de literatura al respecto y de la experiencia institucional, define que la calidad del desempeño docente está asociada a muchas variables, tales como la formación profesional, capacitaciones, motivaciones por la carrera profesional, liderazgo,

clima organizacional y otros. Por ello se requiere el equilibrio de conocimientos pedagógicos y disciplinares, así como de características individuales y profesionales y se desarrolla en varios espacios y ámbitos.

2.4.3 Dimensiones del Desempeño Docente

Por ello es importante establecer bajo qué dimensiones se va a observar el desempeño docente, existen varias propuestas como la de Lombardi y Valdez, (2000) MacBer entre otras. De las diversas propuestas se asume las cuatro dimensiones para el desempeño docentes propuestas por la Comisión Rivero (2003) desde las cuales se precisó las dimensiones que son necesarias e importantes desarrollar en un proceso de formación de los futuros docentes que el país necesita.

La propuesta nace de la necesidad de contar con un perfil docente básico e integral que articule las características y/o aspectos de la tarea que el docente realiza diariamente en el aula. Para efectos de la investigación se considerará las dimensiones personal, pedagógica y social, porque en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales los docentes deben enfatizar estas dimensiones que se vinculan con el liderazgo transformacional.

2.4.3.1 Dimensión personal

La dimensión personal considera aspectos de la persona que forman parte del desarrollo profesional. El cuidado de esos aspectos favorecerá la moral del docente en su trabajo diario y su disposición hacia una carrera de largo aliento, como lo afirma Capella (citado por Rivero, 2003, p.70) se logrará “articulando los principios de la autonomía moral, la autodeterminación y la solidaridad”.

En esta dimensión se considera la necesidad de trabajar la autoestima del docente, es fundamental porque a partir de ello se construye su autoimagen que le permitirá relacionarse con los demás. Contemplar esta dimensión significa apreciar al docente como una persona con

potencialidades y limitaciones que constantemente debe asumir retos para una mejora personal y profesional.

En la relación que genera el docente con los otros (estudiantes) debe manifestarse la capacidad de comunicación, empatía, flexibilidad, madurez y tolerancia; esto supone un constante aprendizaje que posibilite la convivencia desarrollando habilidades sociales y actitudes para acoger al otro, al diferente; que pueden ser sus estudiantes, colegas, padres de familia, directivos, etc. con quienes interactúa permanentemente.

Es por ello que se manifiesta que un docente necesita competencias que le permitan valorar y potenciar la diversidad cultural y generacional, de género, etc. y evitar toda clase de discriminación en su vida personal y profesional, más aún en espacios de aprendizaje como la escuela, el aula, etc.

2.4.3.2 Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica está referida a las mayores demandas y exigencias de la carrera. Son un conjunto de competencias que responden al dominio del conocimiento sobre su materia o disciplina, el uso de estrategias metodológicas y evaluación de los aprendizajes, es decir que el docente conduce el proceso de enseñanza con dominio y uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos sus estudiantes aprendan de manera significativa. Además debe crear un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos comprometidos con el cambio, a su vez de personas críticas, reflexivas e interculturales.

La sociedad reconoce a este conjunto de competencias como el “que hacer pedagógico” (Rivero, 2003, p.70). Éstas están centradas en el proceso de enseñar, es decir, promover, coordinar, facilitar y evaluar

los procesos de aprendizaje. Una de las tareas importantes que se espera de los docentes es que desarrollen en sus estudiantes competencias que le permitan aprender y que no solo se restrinja a la mera transmisión de conocimientos.

Una de las competencias específicas en esta dimensión es la que señala que el docente debe observar y descubrir en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada una de las dimensiones, y aplicar estrategias para promover el desarrollo integral con énfasis en la orientación del estudiante.

Es importante precisar que la labor educativa considera el diseño del currículo y/o planes de estudio de acuerdo al contexto de cada estudiante, los lineamientos y estándares y normas preexistentes, la tarea radica en orientar el desarrollo del plan de estudios con eficacia y eficiencia.

Esta dimensión también se puede complementar con otras como: diseñar y desarrollar proyectos, adecuar ambientes de aprendizaje y utilizar de manera eficiente y eficaz medios, materiales y recursos didácticos.

Los aspectos señalados anteriormente suponen la actitud y capacidad de aprender continuamente y priorizar en la evaluación del desempeño docente los logros en aprendizaje alcanzado por sus estudiantes quienes finalmente son el resultado de la dinámica que se gesta en el aula de clase, la institución educativa y la comunidad.

2.4.3.3 Dimensión social

El desarrollo del profesional docente incluye su participación en comunidad desde diversos ámbitos: local, regional, nacional y planetaria. Esta dinámica de interacción supone un proceso de retroalimentación en la medida que el docente contextualiza y

transfiere su trabajo en el aula a sus estudiantes con una visión no segmentada, sino que contemple una visión integral de los aprendizajes.

La dimensión social considera que el docente debe propiciar oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud crítica y reflexiva para que de esta manera se transforme la escuela en una organización que ayude a mejorar el desempeño individual de los que interactúan en el aula y aportar en la construcción de espacios educativos significativos que favorezcan los aprendizajes para la vida. Es por ello que el docente debe promover y orientar el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes. A través de esos proyectos el docente guía a sus estudiantes para que analicen de manera crítica y reflexiva su entorno. También se debe promover el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, análisis y crítica de la información.

Lo antes mencionado implica que el docente en su condición de ciudadano y sujeto promotor de derechos de niños y jóvenes, tiene la obligación moral de aprender a reconocerse y actuar como ciudadano de un país diverso, pero también del mundo, que manifiesta un compromiso con el presente, pero también con el futuro. Supone entonces trascender el aula y la escuela para actuar como ciudadanos miembros de una comunidad que promueva el cuidado del medio ambiente, el respeto a los derechos humanos, una educación vinculada al trabajo, el cuidado a la salud, etc.

2.4.4 Desempeño docente y competencias

La profesión docente a lo largo de la historia del Perú ha sufrido muchas críticas y cuestionamientos, pero también en esta encomiable y ardua labor se evidencia logros que ayudaron y ayudan a mejorar la calidad de vida y el éxito de las personas en diversos ámbitos. Recordar que la gran mayoría de peruanos (niños y jóvenes) están recibiendo educación, de una u otra manera y tienen la influencia de un docente.

Tenemos por otro lado, la convicción de que la educación es esencial en todo intento de lograr cambios en las personas y por ende en la sociedad. Para hacer posible estos cambios será indispensable contar con buenos docentes y con apoyo de la familia y la comunidad. Sin embargo también se debe considerar de políticas en todas las instancias que permitan estos cambios.

Determinar el desempeño del docente ha sido y es una tarea compleja, desde los cambios de paradigmas educativos que van dando lugar a los nuevos enfoques de aprendizaje que permitirán definir el perfil y el rol de los docentes en la actualidad. Razón fundamental para definir competencias que posibiliten fortalecer la docencia como profesión en relación a otras profesiones, y la función social que se determina a la carrera.

El desempeño docente tiene diversos grados de complejidad. Saber, saber hacer y ser son los tres tipos fundamentales de saberes que comprenden el aprendizaje de cada competencia por los docentes o por individuos en procesos de formación. Se trata de que los sujetos crezcan como personas desarrollando sus competencias para aprender con crecientes grados de autonomía, de modo que sustenten opciones y compromisos con ellos mismos, con los demás y con el mundo. (Rivero, 2003, p. 46).

Contar con un perfil por competencias permitirá establecer con claridad cuáles son las características profesionales que los docentes peruanos deben poseer y demostrar en su desempeño profesional. Recordemos que las competencias que

prodigamos debieran adquirir nuestros estudiantes de hoy, estos no serán posibles desarrollarlas si antes no se formó a los docentes, es decir, a los futuros profesionales.

2.5 Marco Conceptual

2.5.1 Glosario de términos

Liderazgo transformacional: Proceso en el que un líder genera cambios significativos en la vida de las personas y organizaciones, los rediseños percepciones y valores, los cambios de expectativas y aspiraciones de los empleados.

Influencia Idealizada: Dimensión del liderazgo transformacional que permite expresarse de los líderes con respeto, como modelos de confianza que ostentan altos valores éticos y morales.

Motivación inspiracional: Dimensión del liderazgo transformacional que plantea la forma como el líder transformador se desenvuelve, motiva e inspira a los seguidores, rescata el trabajo en equipo; tanto los líderes como seguidores manifiestan optimismo y entusiasmo que refleja una visión alentadora del futuro.

Estimulación Intelectual: Dimensión del liderazgo transformador que señala que los líderes fomentan la innovación, la creatividad y cuestionan antiguos supuestos. Acogen nuevas ideas y no muestran miedo frente a los errores o ir contra el mayoritario sentido común.

Consideración individualizada: En esta dimensión el líder transformador se caracteriza por estar atento a las necesidades y diferencias de cada individuo. Dispone su ser integral para la actitud de escucha ante sus seguidores, busca desarrollar sus potencialidades e interactúa de manera diferenciada.

Desempeño docente: Desde un enfoque por competencias se refiere “a la actuación en la realidad, mediante la ejecución de actividades y/o el análisis y resolución de problemas” (Tobón, 2008, p.6).

Dimensión Personal: Considera aspectos de la persona que forman parte de la autonomía moral, autodeterminación, comunicación, empatía, flexibilidad, tolerancia, etc ; y aquellas que le permitan fortalecer las relaciones interpersonales. El cuidado de esos aspectos favorecerá la moral del docente en su trabajo diario y su disposición hacia una carrera de largo aliento.

Dimensión Pedagógica: Hace referencia al dominio del docente en conocimientos, estrategias metodológicas, evaluación del aprendizaje y la relación interpersonal con los diferentes agentes.

Dimensión Social: El docente promueve en sus alumnos el conocimiento de la realidad y a partir de ello orienta el desarrollo de proyectos con influencia en su realidad inmediata, la comunidad.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis General

- Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

3.2 Hipótesis Específicas

- El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión personal del Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.
- El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión social del Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

3.3 Identificación de Variables

Variable 1: Liderazgo transformacional

Dimensiones:

- Influencia idealizada
- Motivación inspiracional
- Estimulación intelectual
- Consideración individualizada

Variable 2: Desempeño Docente

Dimensiones:

- Personal
- Pedagógica
- Social

3.4 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	INFLUENCIA IDEALIZADA	Clima de respeto y confianza.	8	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. Demuestra sentido de poder y confianza. Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella. Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella. Mantiene la calma durante situaciones de crisis. Toma una posición respecto a asuntos difíciles. Enfatiza la importancia del sentido del deber. Va más allá de su interés por el bien del grupo.	0 1 2 3 4 5
	MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	Optimismo en el trabajo.	8	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr. Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea. Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito. Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo. Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo. Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución. Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	

	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Innovación, creatividad Y Proactividad en el trabajo.	8	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo. Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas. Me anima a ser crítico y reflexivo. Incita a hacer más de lo que tenía previsto. Me sugiere nuevas formas de trabajo. Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	
	CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	Atención a necesidades y diferencias.	8	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros. Dedicar tiempo a enseñar y orientar las actividades. Me trata como persona individual más que como miembro de grupo. Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos. Me ayuda a mejorar mis capacidades. Escucha atentamente mis intereses. Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMES	REACTIVOS	ESCALA VALORATIVA
DESEMPEÑO DOCENTE	PERSONAL	Actuación asertiva de su intervención.	8	Establece relaciones de empatía con el grupo. Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros. Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas. Reacciona positivamente ante la crítica constructiva. Disfruta de su trabajo en clase. Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros. Se esfuerza por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás. Respetar los derechos de los otros.	0 1 2 3 4 5
	PEDAGÓGICA	Promueve, dirige y facilita procesos de aprendizaje significativo.	8	Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales. Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo. Orientar mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo. Identifica y valora las experiencias y diversidad de saberes. Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes.	

				<p>Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.</p> <p>Felicita los logros alcanzados y me anima a perseverar.</p> <p>Identifica experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje.</p>	
	SOCIAL	<p>Alienta compromisos con el desarrollo social.</p>	8	<p>Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad.</p> <p>Incorpora acontecimientos locales y nacionales significativos en su clase.</p> <p>Me anima a comprometerme con proyectos que impulsen el desarrollo local y nacional.</p> <p>Orienta el desarrollo de la asignatura a través de proyectos sociales.</p> <p>Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte.</p> <p>Impulsa de forma individual o grupal proyectos de investigación e innovación social.</p> <p>Se mantiene informado sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad.</p> <p>Favorece en mí la actitud crítica y reflexiva sobre mi entorno.</p>	

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4. 1 Tipo de Investigación

La presente investigación es de tipo básica o sustantiva, está orientado a proporcionar fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Esta investigación es también descriptiva – correlacional de tercer nivel, según Hernández, Fernández y Baptista (2003), en su libro "Metodología de la Investigación" este tipo de estudio trata de medir el grado de relación entre dos o más variables en un contexto particular; siendo el propósito principal de estos estudios el saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

4.2 Diseño de la Investigación

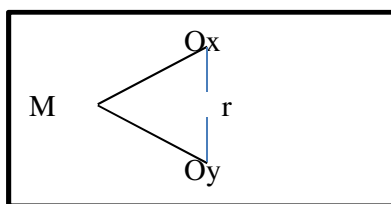
Con respecto al diseño es una investigación no experimental ya que no se han manipulado las variables ni la población de estudio. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean estas puramente correlacionales o relaciones causales. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado. Por lo tanto los diseños correlacionales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden pretender analizar relaciones de causalidad. Cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales.

Estos diseños a entender de Sánchez y Reyes (2002) precisan algunas características para este diseño de investigación:

Describen los fenómenos tal como se presentan en forma natural. Su objetivo es indagar la incidencia y los valores en que se manifiestan una o más variables (dentro del enfoque cuantitativo) o ubicar, categorizar y proporcionar una visión de una comunidad, un evento, un contexto, un fenómeno o una situación (describirla, como su nombre lo indica dentro del enfoque cualitativo).

El procedimiento consiste en medir o ubicar a un grupo de personas, objetos o situaciones, contextos o fenómenos, en una variable o concepto y proporcionar su descripción.

Un diagrama o esquema de este tipo de diseño es el siguiente:



M = Muestra

Ox = Conjunto de información sobre la V. 1: Liderazgo transformacional.

Oy = Conjunto de información sobre la V. 2: Desempeño docente.

r = Relación de ambas variables

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

La población considerada para este estudio sobre el Liderazgo transformacional y el desempeño docente en sus dimensiones: personal, pedagógica y social según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales; consta de 85 estudiantes.

4.3.2 Muestra

Para efectos de esta investigación se ha previsto aplicar los instrumentos a 49 estudiantes, a partir del muestreo no probabilístico, de tipo por juicio; este tipo de muestreo permite precisar los criterios que especifican ciertas características o razones, las cuales se mencionan a continuación:

- Jóvenes que cursan los 3 últimos años de la carrera V, VII y IX ciclos primer semestre académico.
- Jóvenes que interactúan con los docentes de la especialidad, los cuales les dan mayores elementos para emitir un juicio o valor.
- Jóvenes que se encuentran en formación para ser futuros docentes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales.

Cuadro 1: Muestra de estudio

Ciclos Académicos	Estudiantes	
	N	%
V	15	31
VII	22	45
IX	12	24
Total	49	100

Fuente: Registros del OERA- IPNM

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para que nuestra investigación tenga un análisis verídico, confiable y que estén en función de nuestros objetivos e hipótesis planteados, es necesario aplicar las siguientes técnicas e instrumentos de datos con la finalidad de recoger y medir los diferentes resultados y que nos faciliten para la elaboración de su desarrollo y llegar a conclusiones óptimas referentes al presente trabajo de investigación.

Se debe aclarar que, en este caso se denomina:

Técnica al medio a través del cual se establece la relación entre el investigador y el consultado para la recolección de datos, por ejemplo las entrevistas y la observación. Para efectos de esta investigación consideró la técnica de gabinete, es decir revisión

de fuentes bibliográficas para el desarrollo de marco teórico y la técnica de campo que está en función a la encuesta.

Instrumento es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información, por ejemplo cuestionarios, formularios, listas, etc.

Para la recolección de datos sobre la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico según la percepción de los estudiantes del V ciclo al IX ciclo de la carrera, se aplicará dos cuestionarios a los estudiantes población de estudio.

4.4.1 Cuestionario Liderazgo transformacional

Este primer cuestionario consta de 32 items agrupados en las siguientes dimensiones:

- Influencia idealizada compuesta por 8 items
- Motivación inspiracional compuesta por 8 items
- Estimulación intelectual compuesta por 8 items
- Consideración individualizada compuesta por 8 items

Las respuestas de cada ítem son de tipo cerradas y están valoradas en una escala de Likert de 5 niveles que se precisan de la siguiente manera:

Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	-------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO TRASFORMACIONAL									
AUTOR: Bertha Judith Huillca Condori									
AÑO: 2015									
SUJETOS A LOS QUE VA DIRIGIDO: Estudiantes del V, VII y IX de carrera en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.									
FECHA DE APLICACIÓN : 4 – 15 de Mayo									
LUGAR: Surco - especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.									
NÚMERO DE ITEMS: 32									
ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT:									
Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
VALORES DE LA VARIABLE									
PUNTAJE					CALIFICACIÓN				
136 - 160					Excelente				
110 - 135					Muy bueno				
84 - 109					Bueno				
58 - 83					Regular				
32 - 57					Deficiente				

4.4.2 Cuestionario desempeño docente

El cuestionario recoge información sobre desempeño docente y consta de 24 items que están precisados en las tres dimensiones: Personal, pedagógica y social.

Dimensión Personal con 8 items

Dimensión pedagógica con 8 items

Dimensión social con 8 items

La escala valorativa tipo Likert considera:

Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
-------	---	-------------	---	---------	---	--------------	---	---------	---

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE				
AUTOR: Bertha Judith Huillca Condori				
AÑO: 2015				
SUJETOS A LOS QUE VA DIRIGIDO: Estudiantes del V, VII y IX ciclo de carrera en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.				
FECHA DE APLICACIÓN : 4 – 15 de Mayo				
LUGAR: Surco - especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.				
NÚMERO DE ITEMS: 24				
ESCALA VALORATIVA TIPO LIKERT:				
Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
VALORES DE LA VARIABLE				
PUNTAJE		CALIFICACIÓN		
101 - 120		Excelente		
81 - 100		Muy Bueno		
62 - 80		Bueno		
43 - 61		Regular		
24 - 42		Deficiente		

4.4.3 Nivel de confiabilidad

El coeficiente alfa de Cronbach mide la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems de las variables y dimensiones evaluadas, entendiéndose el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí. El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta). Donde la fórmula es la siguiente:

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right)$$

Donde

K: Número de ítems

S_i^2 : Varianza muestral de cada ítem

S_T^2 : Varianza del total de puntaje de los ítems

Se analizó la confiabilidad del cuestionario liderazgo transformacional y desempeño docente, utilizando el software estadístico SPSS21 haciendo uso del indicador Alfa de Cronbach. Sometido al análisis ésta nos brindó un resultado mayor a 0,5 garantizando la confiabilidad de los instrumentos.

Cuadro 2.

Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario liderazgo transformacional

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,952	32

Fuente. Datos propios

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.952 para la variable Liderazgo transformacional.

Cuadro 3.**Estadístico de confiabilidad alfa de Cronbach del cuestionario desempeño docente**

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,943	24

Fuente. Datos propios

El coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.943 para la variable Desempeño Docente.

4.4.4 Validez

Además se debe precisar que los instrumentos fueron sometidos a la evaluación de jueces expertos que revisaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad de ambos instrumentos en correspondencia con la matriz de consistencia. Ver anexo 4.

4.5 Método de análisis de datos

Para la recolección de los datos se utilizó dos cuestionarios (liderazgo transformacional y desempeño docente) donde participaron como sujetos de la muestra 49 estudiantes del V, VII y IX ciclo de carrera de educación en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Los datos recopilados a partir de la aplicación de los instrumentos fueron clasificados y tabulados.

Se realizó la validación del instrumento con el Coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach en el cual se encontró que los dos instrumentos tienen un alto grado de confiabilidad y consistencia interna en los ítems.

Para analizar los datos de la investigación se realizaron los cálculos estadísticos necesarios, primero se desarrolló un análisis exploratorio para ver la distribución de los datos en gráficos, luego se desarrolló un análisis descriptivo para determinar la distribución de frecuencias de acuerdo a cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

Para contrastar las hipótesis se aplicó la prueba de normalidad, a partir de la aplicación del test Kolmogorov- Smirnov, a partir de los resultados se decide hallar la correlación o relación de los datos como una prueba paramétrica o no paramétrica, en la cual se utilizó la prueba estadística de Correlación de Pearson, para ver la relación entre las variables del estudio: Liderazgo transformacional y Desempeño Docente, se precisa que para el análisis de la correlación se utilizó el programa SPSS 21.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Descripción

VARIABLE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cuadro 4.

Escala de percepción de los estudiantes sobre liderazgo transformacional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.6875	1.40%
Pocas veces	4.4375	9.06%
A veces	11.75	23.98%
Casi siempre	22.625	46.17%
Siempre	9.5	19.39%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

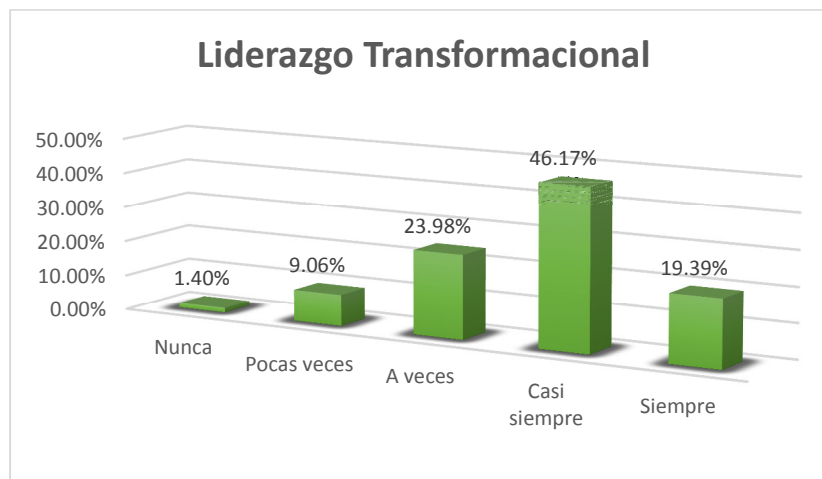


Figura 5. Liderazgo transformacional

Fuente: Datos Cuestionario a estudiantes

De acuerdo al Cuadro, el 46.17% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de casi siempre los aspectos del liderazgo transformacional, el 23.98% indican una escala que a veces los presentan, el 19.39% señalan una escala que siempre presentan dichos aspectos, el 9.06% manifiestan una escala que pocas veces y el 1.4% indican una escala que nunca presentan estos aspectos.

DIMENSIÓN INFLUENCIA IDEALIZADA

Cuadro 5.

Dimensión Influencia Idealizada

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.25	0.51%
Pocas veces	3.375	6.89%
A veces	11.25	22.96%
Casi siempre	19.875	40.56%
Siempre	14.25	29.08%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

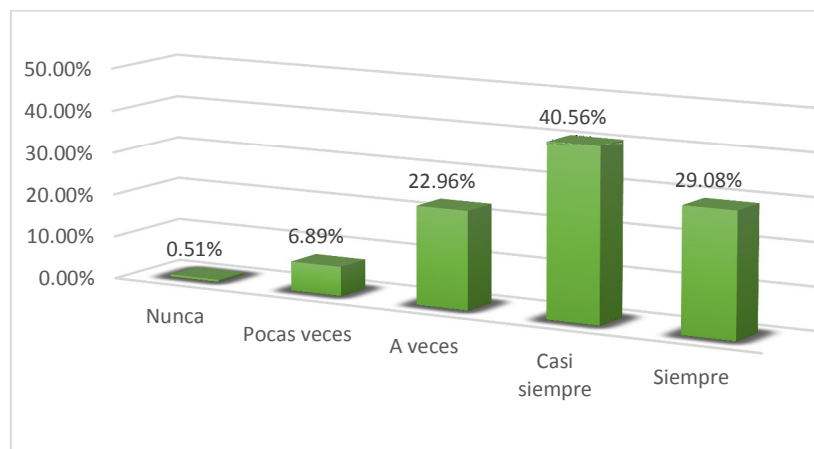


Figura 6. Dimensión Influencia Idealizada

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

De acuerdo al Cuadro, el 40.56% de los estudiantes encuestados tienen una percepción de que los docentes presentan en una escala de casi siempre los aspectos de la dimensión influencia idealizada, el 29.08% indican una escala que siempre, el 22.96% señalan en una escala que a veces los presentan, el 6.89% indican una escala que pocas veces lo presentan estos aspectos.

Cuadro 6.

Distribución de respuestas para la Dimensión Influencia Idealizada

Escala de percepción de estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
Nunca	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%	2.04%	0.00%	0.00%	0.00%
Pocas veces	14.29%	6.12%	8.16%	6.12%	0.00%	6.12%	2.04%	12.24%
A veces	26.53%	30.61%	20.41%	26.53%	10.20%	24.49%	24.49%	20.41%
Casi siempre	38.78%	36.73%	30.61%	51.02%	44.90%	38.78%	38.78%	44.90%
Siempre	20.41%	26.53%	40.82%	14.29%	42.86%	30.61%	34.69%	22.45%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 4, la opción casi siempre, en relación a si el docente, “Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella” el 51.02% de los alumnos lo reconoce. Tal información indica que los alumnos son influenciados por el estilo del liderazgo transformacional del docente los cuales son opiniones favorables de su autoridad como líder de la institución.

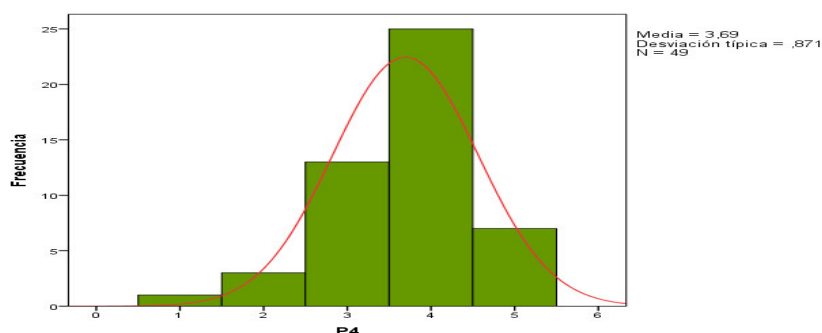


Figura 7. Ítem 04 Dimensión Influencia Idealizada

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL

Cuadro 7.

Dimensión Motivación Inspiracional

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias
Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.5	1.02%
Pocas veces	3.5	7.14%
A veces	12	24.49%
Casi siempre	25.25	51.53%
Siempre	7.75	15.82%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

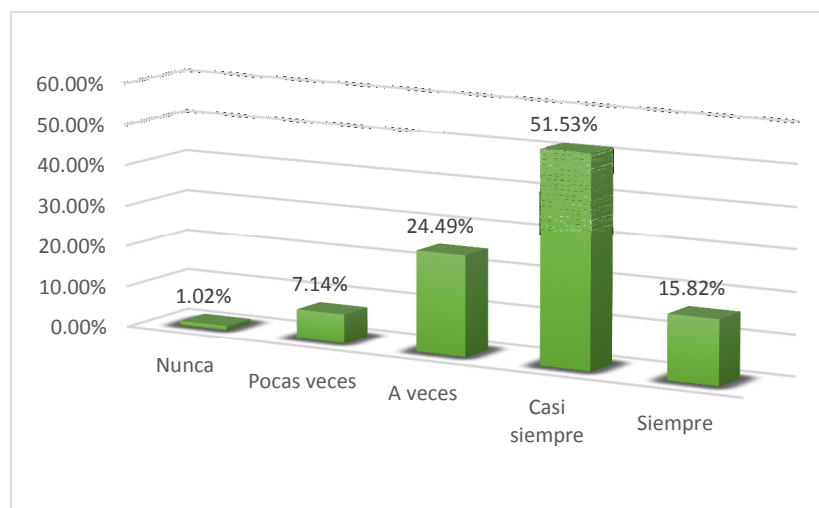


Figura 8. Dimensión Motivación Inspiracional

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

De acuerdo al Cuadro, el 51.53% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala de casi siempre en los aspectos de la motivación inspiracional, el 24.49% indican en una escala que a veces, el 15.82% señalan en una escala que siempre los presentan, el 7.14% indican en una escala que pocas veces y el 1.02% señalaron en una escala que nunca presentan esos aspectos.

Cuadro 8.

Distribución de respuestas para la Dimensión Motivación Inspiracional

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Nunca	2.04%	0.00%	2.04%	2.04%	0.00%	2.04%	0.00%	0.00%
Pocas veces	6.12%	6.12%	6.12%	2.04%	14.29%	8.16%	10.20%	4.08%
A veces	16.33%	26.53%	22.45%	24.49%	30.61%	26.53%	22.45%	26.53%
Casi siempre	46.94%	57.14%	44.90%	65.31%	46.94%	55.10%	46.94%	48.98%
Siempre	28.57%	10.20%	24.49%	6.12%	8.16%	8.16%	20.41%	20.41%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

En esta segunda dimensión, respecto a los estadísticos centrales en el análisis del liderazgo de los docentes, se observa una alta valoración en el ítem 12, el cual hace mención a “Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas” es decir la percepción de los estudiantes percibe en forma favorable las enseñanzas del líder de la institución.

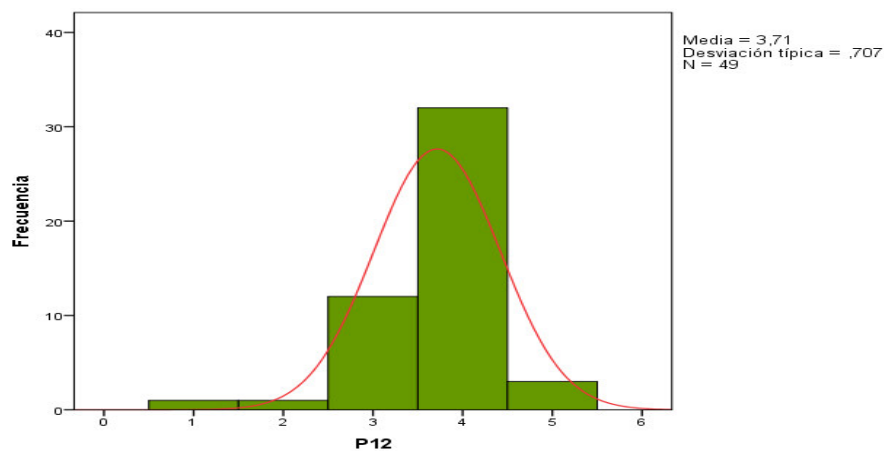


Figura 9. Ítem 12 Dimensión Motivación Inspiracional

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

DIMENSIÓN ESTIMULACIÓN INTELECTUAL

Cuadro 9.

Dimensión Estimulación Intelectual

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias
Históricas Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.875	1.79%
Pocas veces	3.125	6.38%
A veces	11.75	23.98%
Casi siempre	24.375	49.74%
Siempre	8.875	18.11%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

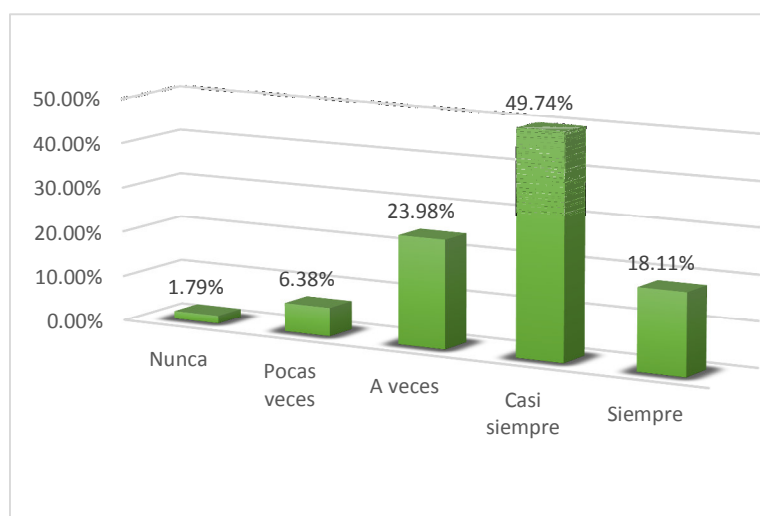


Figura 10. Dimensión Estimulación Intelectual

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

De acuerdo al Cuadro de datos, el 49.74% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de casi siempre en los aspectos de la motivación inspiracional, El 23.98% indican en una escala que a veces los presentan, el 18.11% señalan en una escala que siempre los presentan, el 6.38% indican en una escala que pocas veces y el 1.79% señalaron en una escala que nunca presentan dichos aspectos.

Cuadro 10.

Distribución de respuestas para la Dimensión Estimulación Intelectual

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Nunca	0.00%	0.00%	4.08%	6.12%	0.00%	2.04%	2.04%	0.00%
Pocas veces	2.04%	4.08%	6.12%	6.12%	4.08%	10.20%	6.12%	12.24%
A veces	30.61%	34.69%	34.69%	18.37%	18.37%	14.29%	20.41%	20.41%
Casi siempre	51.02%	42.86%	42.86%	57.14%	51.02%	46.94%	57.14%	48.98%
Siempre	16.33%	18.37%	12.24%	12.24%	26.53%	26.53%	14.29%	18.37%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

En esta tercera dimensión, respecto a los estadísticos centrales en el análisis de las docentes, se observa una alta valoración en el ítem 20, el cual hace mención a Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.

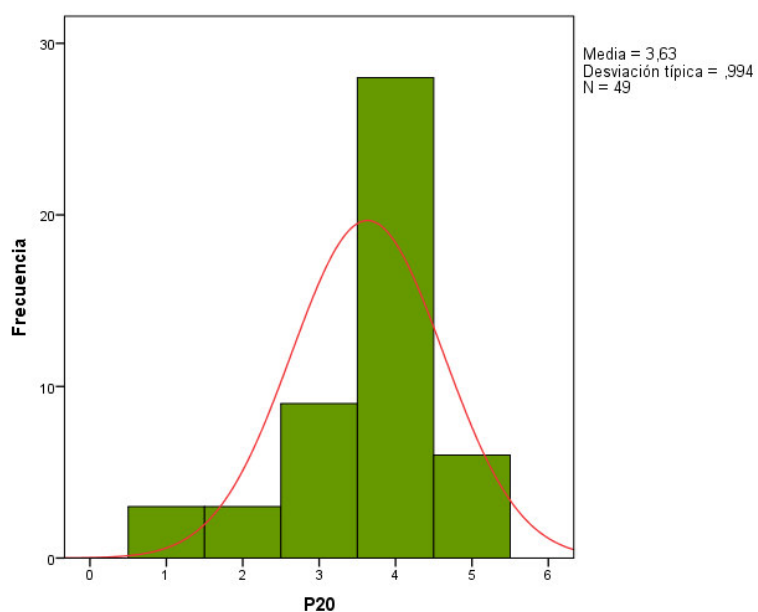


Figura 11. Ítem 20 Dimensión Estimulación Intelectual

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

DIMENSIÓN CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA

Cuadro 11.

Dimensión Consideración Individualizada

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1.125	2.30%
Pocas veces	7.75	15.82%
A veces	12	24.49%
Casi siempre	21	42.86%
Siempre	7.125	14.54%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

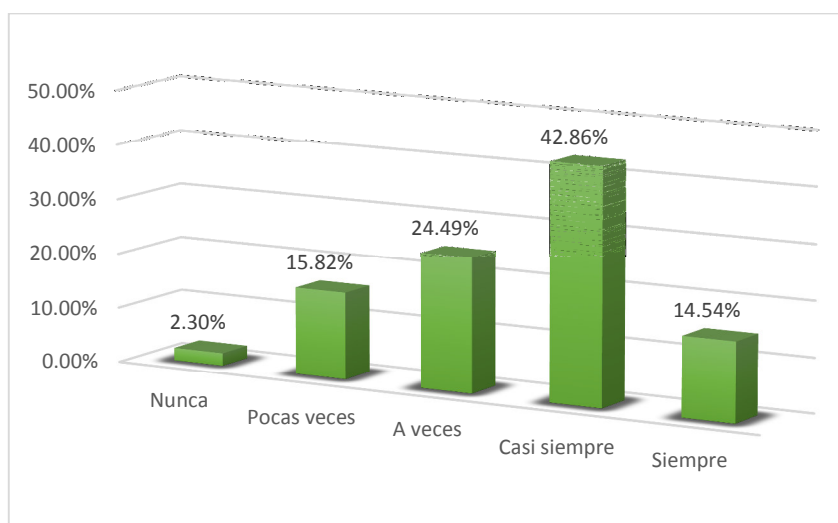


Figura 12. Dimensión Consideración Individualizada

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

De acuerdo al Cuadro de datos, el 42.86% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan casi siempre los aspectos de la consideración individualizada, el 24.49% indican que a veces los presentan, el 14.54% señalan que siempre los presentan, el 15.82% indican que pocas veces los presentan y el 2.30% señalaron que nunca.

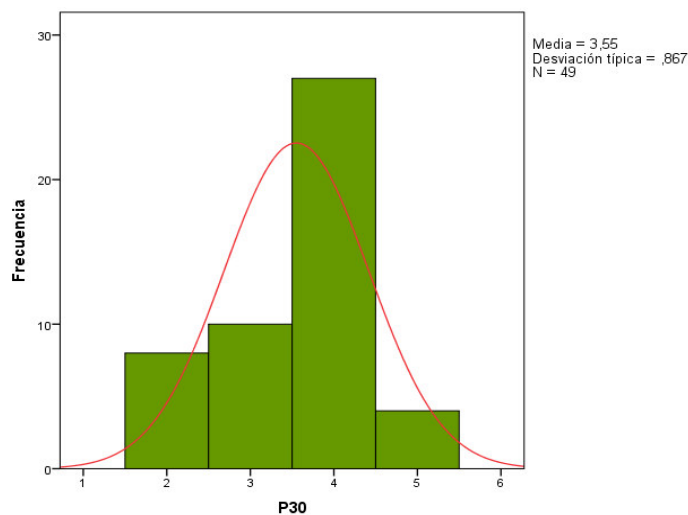
Cuadro 12.

Distribución de respuestas para la Dimensión Consideración Individualizada**Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias****Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.**

Escala	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32
Nunca	4.08%	4.08%	0.00%	2.04%	4.08%	0.00%	4.08%	0.00%
Pocas veces	20.41%	18.37%	18.37%	6.12%	20.41%	16.33%	16.33%	10.20%
A veces	14.29%	20.41%	26.53%	40.82%	26.53%	20.41%	22.45%	24.49%
Casi siempre	46.94%	36.73%	46.94%	34.69%	38.78%	55.10%	40.82%	42.86%
Siempre	14.29%	20.41%	8.16%	16.33%	10.20%	8.16%	16.33%	22.45%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

En esta cuarta dimensión, respecto a los estadísticos centrales en el análisis de las docentes, se observa una alta valoración en el ítem 30, el cual hace mención a que “Me ayuda a mejorar mis capacidades”.

**Figura 13. Ítem 30 Dimensión Consideración Individualizada**

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional

VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Cuadro 13.

Desempeño docente

Estudiantes del V, VII y IX Ciencias Histórico Sociales Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.46	0.94%
Pocas veces	4.88	9.95%
A veces	11.71	23.89%
Casi siempre	22.71	46.34%
Siempre	9.25	18.88%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

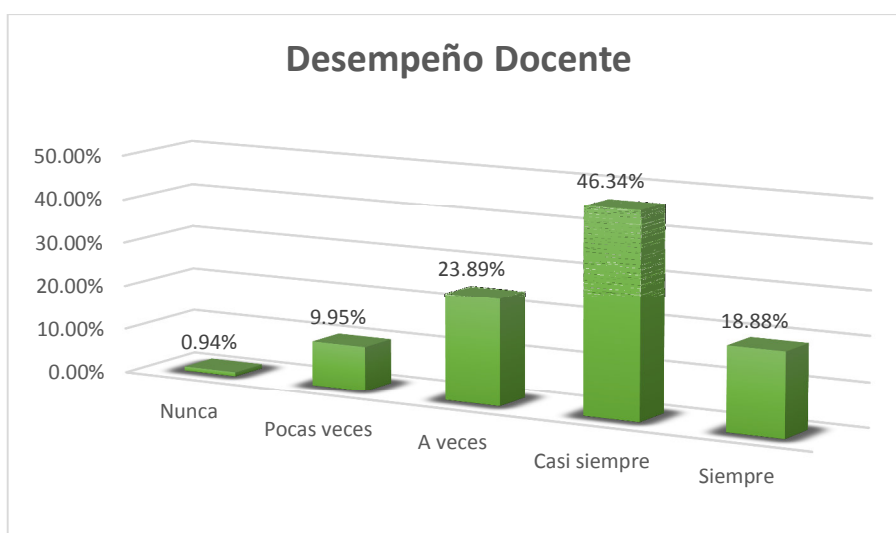


Figura 14. Desempeño Docente

Fuente: Datos cuestionario Desempeño Docente

De acuerdo al Cuadro, el 46.34% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala de casi siempre los aspectos que refieren al desempeño docente, el 23.89% indican en una escala que a veces los presentan, el 18.88% señalan una escala que siempre presentan dichos aspectos, el 9.95% manifiestan una escala que pocas veces y el 0.94% indican en una escala que nunca presentan estos aspectos.

DIMENSIÓN PERSONAL

Cuadro 14.

Dimensión Personal

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales Instituto del Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.5	1.02%
Pocas veces	4.125	8.42%
A veces	10.5	21.43%
Casi siempre	23.75	48.47%
Siempre	10.125	20.66%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

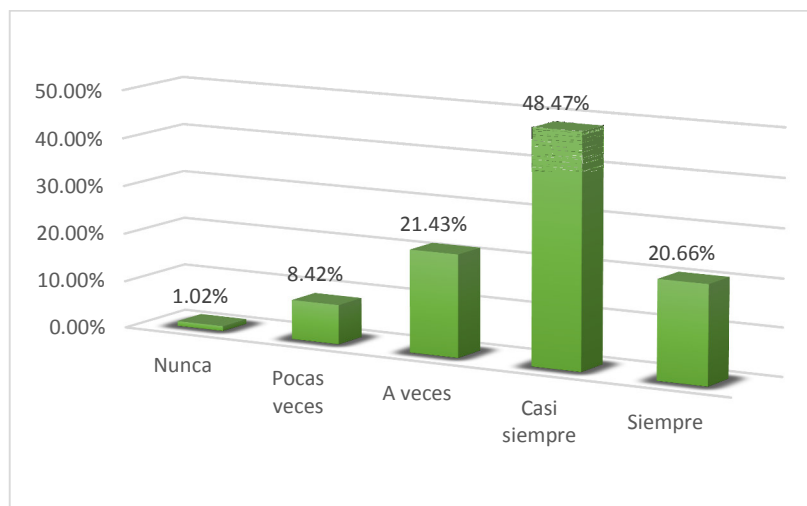


Figura 15. Dimensión Personal

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

De acuerdo al Cuadro, el 48.47% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala de casi siempre los aspectos de la dimensión personal, el 21.43% indican en una escala que a veces los presentan, el 20.66% señalan en una escala que siempre los presentan, el 8.42% indican en una escala que pocas veces presentan estos aspectos.

Cuadro 15.

Distribución de respuestas para la Dimensión Personal

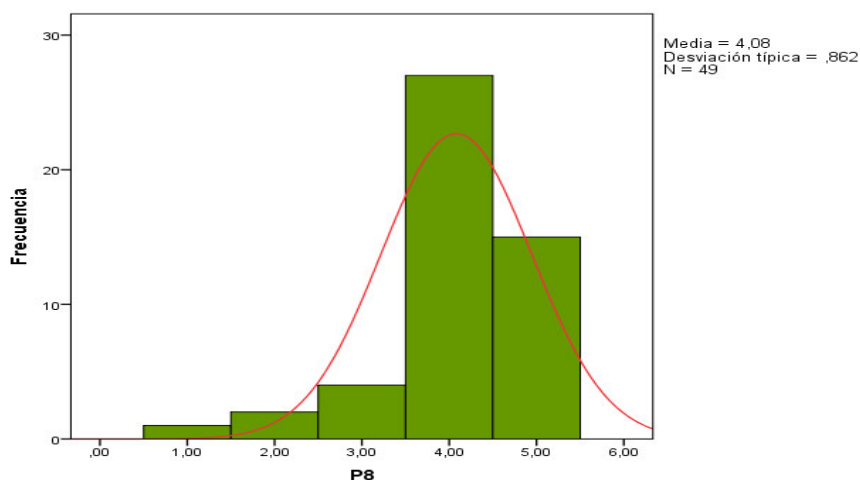
Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08
Nunca	0.00%	0.00%	2.04%	4.08%	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%
Pocas veces	10.20%	14.29%	10.20%	16.33%	2.04%	4.08%	6.12%	4.08%
A veces	22.45%	20.41%	18.37%	16.33%	30.61%	22.45%	32.65%	8.16%
Casi siempre	48.98%	42.86%	53.06%	44.90%	42.86%	51.02%	48.98%	55.10%
Siempre	18.37%	22.45%	16.33%	18.37%	24.49%	22.45%	12.24%	30.61%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 8, la opción en una escala de casi siempre, en relación a si el docente respeta los derechos de los otros. El 55.1% de los estudiantes, reconoce el respeto de sus derechos por parte de los docentes.

**Figura 16. Ítem 8 Dimensión Personal***Fuente:* Datos Cuestionario Desempeño Docente

DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

Cuadro 16.

Dimensión Pedagógica

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias
Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.125	0.26%
Pocas veces	5.625	11.48%
A veces	12.875	26.28%
Casi siempre	21.75	44.39%
Siempre	8.625	17.60%
Total	49	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre Desempeño Docente

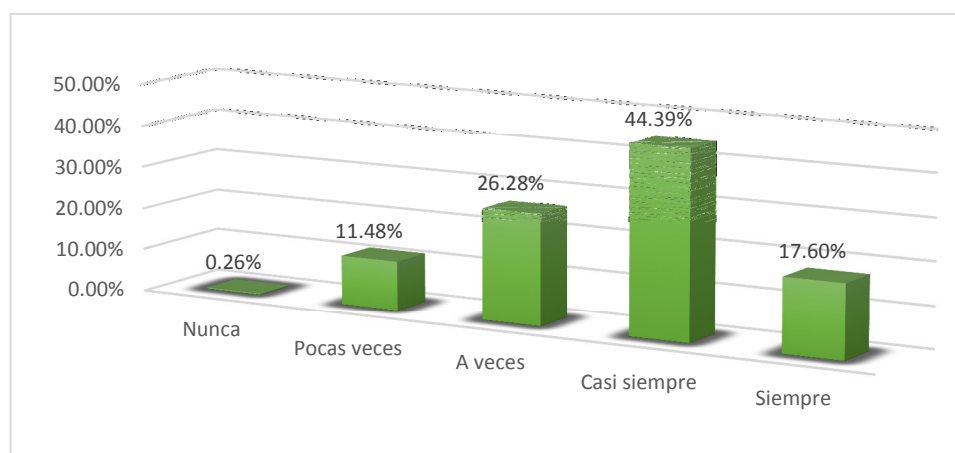


Figura 17. Dimensión Pedagógica

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

De acuerdo al Cuadro de datos, el 44.39% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala casi siempre los aspectos de la dimensión pedagógica, el 26.28% indican en una escala que a veces los presentan, el 17.60% señalan en una escala que siempre los presentan, el 11.48% indican en una escala que pocas veces presentan estos aspectos.

Cuadro 17.

Distribución de respuestas para la Dimensión Pedagógica

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
Nunca	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	2.04%	0.00%	0.00%	0.00%
Pocas veces	24.49%	10.20%	20.41%	10.20%	6.12%	12.24%	6.12%	2.04%
A veces	34.69%	24.49%	22.45%	26.53%	20.41%	28.57%	20.41%	32.65%
Casi siempre	26.53%	48.98%	46.94%	46.94%	51.02%	42.86%	51.02%	40.82%
Siempre	14.29%	16.33%	10.20%	16.33%	20.41%	16.33%	22.45%	24.49%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 13, la opción en una escala casi siempre, en relación a si el docente, “da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes”, el 51.02% de estudiantes reconoce el trabajo del docente dando énfasis en este aspecto.

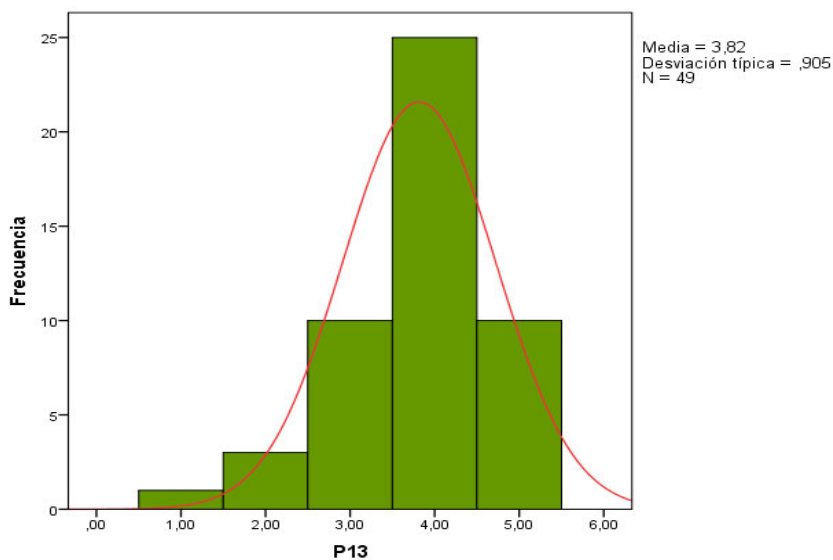


Figura 18. Ítem 13 Dimensión Pedagógica

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

DIMENSIÓN SOCIAL

Cuadro 18.

Dimensión Social

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias

Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0.75	1.53%
Pocas veces	4.875	9.95%
A veces	11.75	23.98%
Casi siempre	22.625	46.17%
Siempre	9	18.37%
Total	49	100.00%

Fuente: Datos cuestionario Desempeño Docente

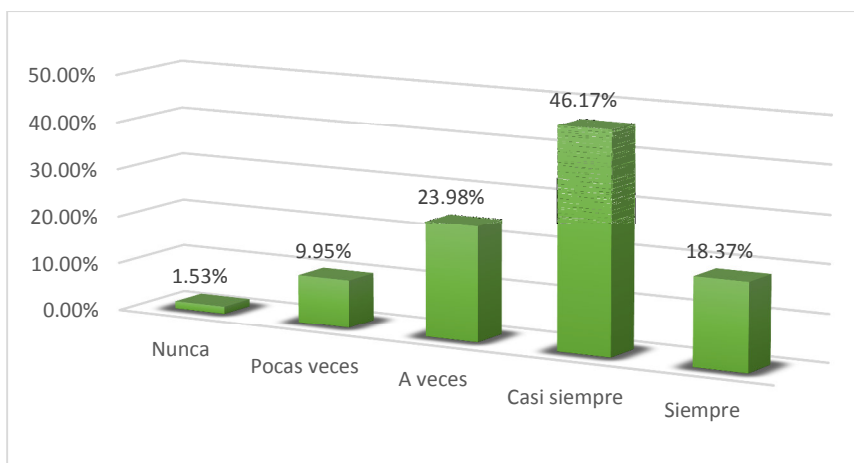


Figura 19 Dimensión Social

Fuente: Datos cuestionario Desempeño Docente

De acuerdo al Cuadro de datos, el 46.17% de los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan en una escala casi siempre los aspectos de la dimensión social, el 23.98% indican en una escala que a veces los presentan, el 18.37% señalan en una escala que siempre los presentan, el 9.95% indican en una escala que pocas veces presentan dichos aspectos.

Cuadro 19.

Distribución de respuestas para la Dimensión Social

Escala de percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

Escala	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
Nunca	0.00%	0.00%	2.04%	6.12%	0.00%	4.08%	0.00%	0.00%
Pocas veces	6.12%	8.16%	14.29%	16.33%	12.24%	10.20%	8.16%	4.08%
A veces	16.33%	14.29%	36.73%	36.73%	18.37%	28.57%	12.24%	28.57%
Casi siempre	51.02%	61.22%	36.73%	34.69%	53.06%	46.94%	44.90%	40.82%
Siempre	26.53%	16.33%	10.20%	6.12%	16.33%	10.20%	34.69%	26.53%
Total	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Datos cuestionario Desempeño Docente

Tomando en cuenta los resultados más altos, en el ítem 21, la opción en una escala casi siempre, en relación a si el docente, “fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte”, el 53.06% de los estudiantes reconocen el trabajo del docente que muestra énfasis en dicho aspecto.

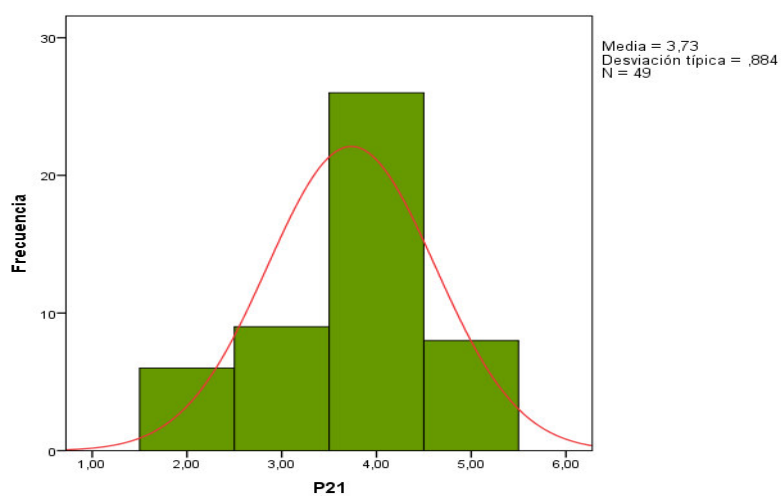


Figura 20. Ítem 21 Dimensión Social

Fuente: Datos Cuestionario Desempeño Docente

5.2 Pruebas de hipótesis

Análisis de correlación de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

Hipótesis principal:

- **Formulación de la Hipótesis nula**

H₀: Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con Desempeño Docente

H₁: Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con Desempeño Docente

- **Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05**

- **Criterios de decisión**

Si $p\text{-valor} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Cuadro 20.

Coefficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

		Liderazgo Transformacional	Desempeño Docente
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,842
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Desempeño	Pearson Correlation	,842	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

$r = 0.842$ y $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

Decisión

El coeficiente de correlación de Pearson, presentado en el cuadro, evidencia que existe una alta correlación positiva ($r = 0.842$) entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente; asimismo, debido a que el p -valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa por lo que se concluye que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente según la percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

En la figura 21 se muestra un gráfico de dispersión, que evidencia una relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente, donde se observa una relación lineal, es decir a medida que la percepción de la variable Liderazgo Transformacional se incrementa la percepción de la variable Desempeño Docente también aumenta.

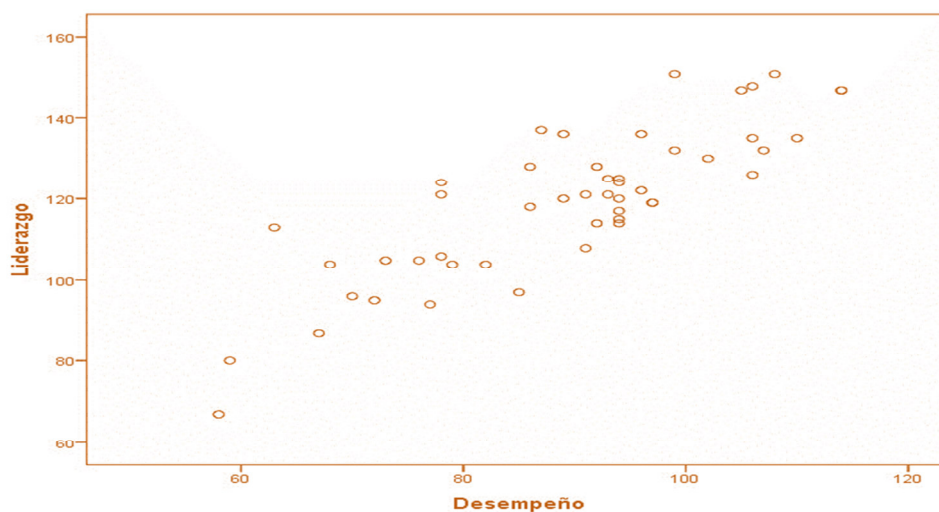


Figura 21. Diagrama de dispersión entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Análisis de correlación de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión personal

Prueba de hipótesis

- **Formulación de la Hipótesis nula**

H₀: Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la dimensión personal

H₁: Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la dimensión personal

- **Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05**

- **Criterios de decisión**

Si $p\text{-valor} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Cuadro 21.

Coefficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión personal

		Liderazgo	Personal
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,804**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Personal	Pearson Correlation	,804**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

$r = 0.804$ y $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

Decisión

El coeficiente de correlación de Pearson, presentado en el cuadro 21, evidencia que existe una alta correlación positiva ($r = 0.804$) entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión personal; asimismo, debido a que el p -valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

En la siguiente figura se muestra un gráfico de dispersión, que evidencia una relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión personal, donde se observa una relación lineal, es decir a medida que la percepción de la variable Liderazgo Transformacional se incrementa la percepción del Desempeño Docente en la dimensión personal también aumenta.

Por lo que se verifica la sub-hipótesis con lo que se concluye que:

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño del docente según la percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

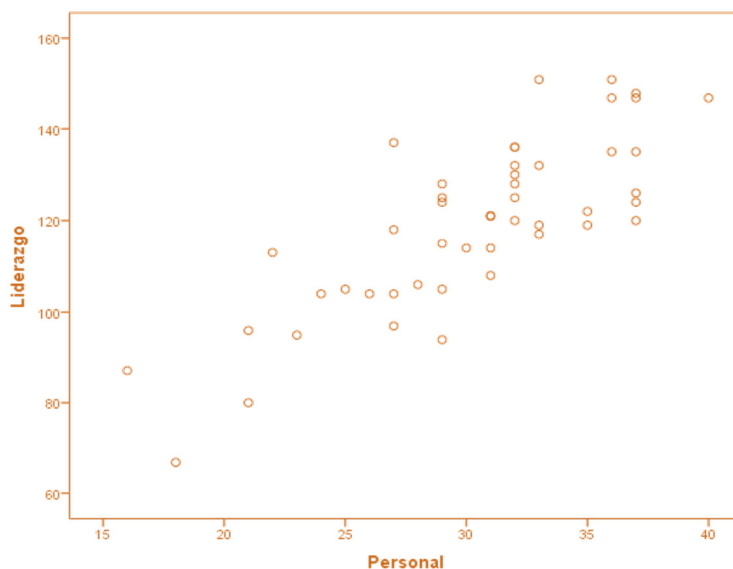


Figura 22. Diagrama de dispersión de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión personal

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Análisis de correlación de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión pedagógica

Prueba de hipótesis

- **Formulación de la Hipótesis nula**

H₀: Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la dimensión pedagógica

H₁: Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la dimensión pedagógica

- **Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05**

- **Criterios de decisión**

Si $p\text{-valor} > 0.05$ No se rechaza la hipótesis nula

Si $p\text{-valor} < 0.05$ Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Cuadro 22.

Coefficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión pedagógica

		Liderazgo	Pedagógico
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Pedagógico	Pearson Correlation	,761	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

$r = 0.761$ y $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

Decisión

El coeficiente de correlación de Pearson, presentado en el cuadro 22, evidencia que existe una alta correlación positiva ($r = 0.761$) entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión pedagógica; asimismo, debido a que el p -valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa

En la siguiente figura se muestra un gráfico de dispersión, que evidencia una relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión pedagógica, donde se observa una relación lineal, es decir a medida que la percepción de la variable Liderazgo Transformacional se incrementa la percepción del Desempeño Docente en la dimensión pedagógica también aumenta.

Por lo que se verifica la sub-hipótesis con lo que se concluye que:

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño del docente según la percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

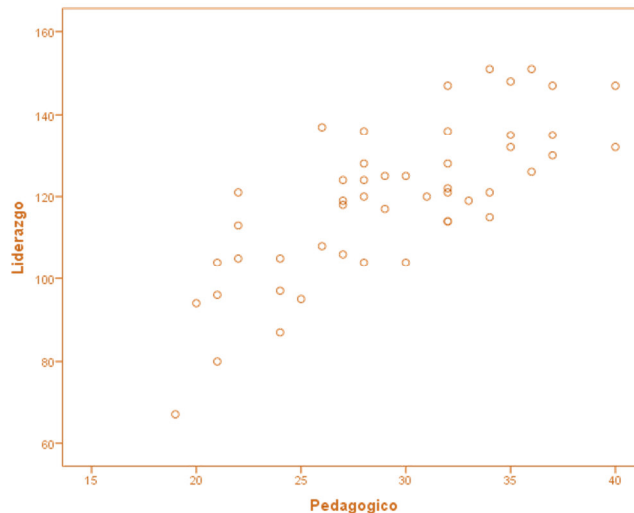


Figura 23. Diagrama de dispersión de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión pedagógica

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Análisis de correlación de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión social

Prueba de hipótesis

- **Formulación de la Hipótesis nula**

H₀: Liderazgo Transformacional no se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la dimensión social

H₁: Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la dimensión social

- **Nivel de significancia a un nivel de confianza de 95%: 0.05**

- **Criterios de decisión**

Si p-valor > 0.05 No se rechaza la hipótesis nula

Si p-valor < 0.05 Se rechaza la hipótesis nula

Estadístico de Prueba

Cuadro 23.

Coefficiente de Correlación de Pearson: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión social

		Liderazgo	Social
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Social	Pearson Correlation	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

$r = 0.684$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

Decisión

El coeficiente de correlación de Pearson, presentado en el cuadro 23, evidencia que existe una alta correlación positiva ($r = 0.684$) entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión social; asimismo, debido a que el p -valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. En la siguiente figura, se muestra un gráfico de dispersión, que evidencia una relación significativa entre las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión social, donde se observa una relación lineal, es decir a medida que la percepción de la variable Liderazgo Transformacional se incrementa la percepción de la dimensión Desempeño Docente social también aumenta.

Por lo que se verifica la sub-hipótesis con lo que se concluye que:

El liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño del docente según la percepción de los estudiantes del V, VII y IX ciclo de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

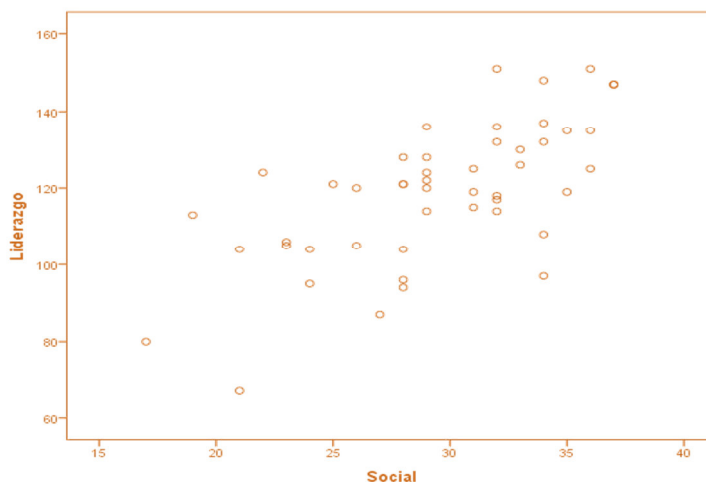


Figura 24. Diagrama de dispersión de las variables Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente en la dimensión social

Fuente: Datos Cuestionario Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente

5.3 Discusión de los resultados

Se recogió la información de los estudiantes a través de dos cuestionarios: Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente, donde se obtuvieron datos, los cuales se pudieron analizar y respondieron a cada una de las variables de estudio.

A partir del análisis exploratorio que se presenta en los gráficos de cajas, la variable Liderazgo Transformacional es notablemente superior que la variable Desempeño Docente; es decir, que los estudiantes tienen una mayor percepción en los aspectos de la actividad del docente en relación al Liderazgo Transformacional con respecto al Desempeño del Docente que no lo consideran realizadas o efectuadas con mucha frecuencia. En cuanto al Desempeño Docente en la dimensión personal tiene la más alta percepción de los estudiantes con respecto a la dimensión pedagógica y social (Ver anexo 5).

El análisis estadístico descriptivo permitió determinar las escalas y porcentajes de liderazgo transformacional. Se halló en los datos, que los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de casi siempre de 46.17% los aspectos del liderazgo transformacional, el 23.98% indican una escala que a veces los presentan, el 19.39% señalan una escala que siempre presentan dichos aspectos, el 9.06% manifiestan una escala que pocas veces y el 1.4% indican una escala que nunca presentan estos aspectos.

Tomando en cuenta los resultados más altos de los ítems del liderazgo transformacional “Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella” (ítem 4), la percepción de mayor frecuencia fue la escala casi siempre, (51.02%) es decir, indica que los estudiantes son influenciados por el estilo del liderazgo transformacional del docente los cuales son opiniones favorables de autoridad como líder de la institución. “Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas” (ítem 12). En una escala de casi siempre (65.31%) es decir la percepción de los estudiantes por el estilo del liderazgo transformacional del docente percibe en forma favorable las enseñanzas del líder de la institución. “Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas” (ítem 20). En una escala de casi siempre (57.14%) es decir la percepción de los estudiantes por el estilo del liderazgo transformacional del docente percibe en forma favorable la

ayuda que le brinda el líder de la institución. “Me ayuda a mejorar mis capacidades” (ítem 30). En una escala de casi siempre (55.10%) es decir la percepción de los estudiantes por el estilo del liderazgo transformacional del docente percibe en forma favorable las recomendaciones del líder de la institución.

En una escala de dimensiones de liderazgo transformacional, se halla una mayor escala de frecuencia de casi siempre (40.56%) en la Dimensión Influencia Idealizada, una escala de casi siempre (51.53%) en la dimensión Motivación Inspiracional, una escala de casi siempre (49.74%) en la dimensión Estimulación Intelectual y una escala de casi siempre (42.86%) en la dimensión Consideración Individualizada. (Ver cuadros 5,7, 9 y 11).

Según el análisis estadístico descriptivo se determinó las escalas y porcentajes para la variable Desempeño Docente. Se halló en los datos, que los estudiantes encuestados indicaron que los docentes presentan una escala de casi siempre 46.34% de los aspectos del desempeño docente, el 23.89% indican una escala que a veces los presentan, el 18.88% señalan una escala que siempre presentan dichos aspectos, el 9.95% manifiestan una escala que pocas veces y el 0.94% indican una escala que nunca presentan estos aspectos.

Respecto a los resultados más altos de los ítems del desempeño docente “Respeto los derechos de los otros” (ítem 8). El 55.10% de los estudiantes lo reconoce, es decir la percepción de los estudiantes por el desempeño docente percibe en forma favorable el respeto que les da el líder de la institución. “Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes” (ítem 13), el 51.02% de los estudiantes lo reconoce, es decir la percepción de los estudiantes por el desempeño docente percibe en forma favorable las recomendaciones que le da el docente de la institución.

“Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte” (ítem 21), el 53.06% de los alumnos lo reconoce, es decir la percepción de los estudiantes por el desempeño docente percibe en forma favorable el reconocimiento que le da el docente de la institución.

La percepción de los estudiantes en relación al Desempeño docente, en la dimensión personal se halla una mayor escala de frecuencia de casi siempre (48.47%), una escala de casi siempre (44.39%) en la dimensión pedagógica y una escala de casi siempre (46.17%) en la dimensión social. (Ver cuadros 14,16 y 18).

A partir de la aplicación del test estadístico Kolmogorov- Smirnov que contrastó que los datos tienen una distribución normal, se considera identificar de manera precisa la relación entre las variables, esta prueba se realiza mediante el coeficiente de correlación de Pearson; a partir del análisis se halló una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.842$ y $p_valor =0.00$) entre liderazgo transformacional y el desempeño docente (ver Cuadro 20).

También se encontró correlación entre la variable liderazgo transformacional con cada una de las tres dimensiones de la variable Desempeño docente. Según el coeficiente de correlación de Pearson se determinó que en la dimensión personal existe una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.804$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$). (Ver Cuadro 21); con la dimensión pedagógica, se halló una alta y significativa correlación ($r= 0.761$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$). (Ver Cuadro 22). Y con la dimensión social se halló una alta correlación positiva y significativa ($r= 0.684$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) (Ver Cuadro 23).

Es importante señalar que los datos a nivel de gráficos, presentaron los diagramas de dispersión de cada una de las variables de estudio (Ver figuras 22,23 y 24).

Estos resultados indican con suficiente evidencia que el liderazgo transformacional se correlaciona significativamente con el desempeño docente y sus dimensiones: personal, pedagógico y social, en los docentes formadores de la institución educativa de estudio; se puede afirmar también que a un mayor nivel de Liderazgo transformacional, corresponde un mayor desempeño docente.

CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de la relación entre Liderazgo transformacional y Desempeño docente se pueden plantear las siguientes conclusiones:

PRIMERA

Después de realizar las pruebas estadísticas, existe suficiente evidencia empírica para decir que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en cada una de sus dimensiones, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. Por lo que se puede concluir que a una mejor percepción del liderazgo transformacional se puede encontrar una mejor percepción de desempeño docente.

SEGUNDA

Al relacionar la variable Liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se halló una alta correlación positiva ($r= 0.804$) por lo que se puede decir que la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal se relacionan significativamente en la percepción de los estudiantes de los ciclos V, VII y IX de la carrera en la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.

TERCERA

En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión pedagógica mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.761$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con los que se verifica que a un mejor liderazgo transformacional se alcanza una mejor desempeño docente en la dimensión pedagógica en la percepción de los estudiantes.

CUARTA

En la relación de la variable liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión social, mediante el estadístico coeficiente de correlación de Pearson se puede decir que se correlacionan positiva y significativamente ($r= 0.684$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) con lo que se verifica que a un mejor Liderazgo transformacional se alcanza una mejor desempeño docente en la dimensión social en la percepción de los estudiantes.

RECOMENDACIONES

De los resultados y las conclusiones planteadas en esta investigación se ha formulado las siguientes sugerencias:

PRIMERA

Mejorar el desempeño docente mediante el fortalecimiento del liderazgo transformacional de los docentes con el propósito de lograr mejor calidad educativa en el país.

SEGUNDA

Complementar este estudio con un planteamiento cualitativo, que permita realizar nuevos análisis en base a distintas formas de abordaje de esta problemática, esta serviría como aporte al mejoramiento de la gestión educativa en nuestro país.

TERCERA

Proponer otros estudios donde se plantee el énfasis en la labor del docente como líder transformador de la educación que no solo involucra el trabajo en aula sino en otras áreas de gestión.

REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1998). *Administración de la Educación: Enfoque Gerencial*. Lima, Perú: Editorial Universidad de Lima.
- Bass, B.M., & Bass, R. (2009). *Manual de liderazgo: Teoría, investigaciones y aplicaciones gerenciales*. New York: Free Press.
- Benito, A., Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria en el espacio europeo de educación superior*. España: Narcea.
- Bernal, J. (2001). *Liderar el cambio: El liderazgo transformacional*. En *Anuario de Pedagogía*. Volumen 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza.
- Campos, A. (2012). *Orientaciones formales para la elaboración de tesis*. Lima, Perú: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Cardó, P. (2010). *Buen desempeño docente en la experiencia formadora del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico*. Exposición presentada en el I Congreso Pedagógico Nacional. Trujillo, Perú.
- Cervera, L. (2012). *Liderazgo Transformacional del Director y su relación con el clima organizacional en las Instituciones Educativas del distrito de Los Olivos* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Contreras, I. (1989). *Liderazgo Transformacional en el docente*. Universidad de Panamá.
- Covey, S. (1993). *Liderazgo centrado en principios*. Barcelona: Paidós Iberica.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos*. Ed. Mc Graw Hill. Bogota.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador I*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Fischman, D. (2005). *El líder Transformador II*. Lima: Orbis Ventures, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- Francia, A., Mata, J. (2010). *Dinámica y técnicas de grupo*. Madrid, España: CCS.
- Gómez, C. (sf). *Liderazgo: concepto, teorías y hallazgos relevantes*. Cuadernos hispanoamericanos de psicología. Vol. 2 N° 2, 61-77. Recuperado: http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Chile: Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL).
- Lupano, M., Castro, A. (2003). *Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación*. Argentina: Secretaria de ciencia, tecnología e Innovación productiva de la nación.
- Maxwell, J. (2011). *Las 21 leyes irrefutables del liderazgo*. Tennessee, EE.UU: Grupo Nelson.

- Medina, P. (2010). *El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Tesis de Magíster PUCP.
- Mendoza, M., Ortiz, C. (2006). *El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas*. Bogotá: Centro de investigaciones económicas de la Universidad Militar Nueva Granada.
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 “Carlos Philips Previ” callao 2010 – 2011* (Tesis de maestría). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia. Cooperativa editorial Magisterio.
- Núñez, M. (2011). *Educación y formación docente*. Lima, Perú: Quipu.
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. España: Editorial ESIC.
- Pariente, J. (sf). *Algunas reflexiones en torno al concepto de liderazgo*. Recuperado de: http://200.34.44.252/investigacion/icea/LI_SistOrgSocMedEfec/mendoza_moheno_jessica/algunas_reflexiones.pdf.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y Desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao* (Tesis de Maestría). Lima, Perú: Escuela de Postgrado de la Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de:

- Rivero, J. (2003). *Propuesta nueva docencia en el Perú*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Salazar, M. (2006). *El liderazgo transformacional: modelo para organizaciones educativas que aprenden*. Viña del Mar: UNI revista – Vol. 1, nº 3: Julio 2006. Recuperado de: http://www.alaic.net/ponencias/UNIrev_Salazar.pdf.
- Sánchez, H., Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima, Perú: Editorial Mantaro.
- Soto, F. (2006). *Hacia un modelo directivo basado en el liderazgo pedagógico-transformacional*. Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán.
- Tobón, S. (2008). *Formación basada en competencias en educación superior*. Bogotá: Instituto Cife, wf.
- United Nations Educational Scientific and Cultural Organization. (1998). *La educación superior en el siglo XXI visión y acción*. París. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001163/116345s.pdf>
- Uribe, M. (2005). *El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad: un desafío de orden superior*. UNESCO OREALC.
- Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Perú: Consejo Nacional de Educación.
- Vázquez, A. (2013). *Interdependencia entre el liderazgo transformacional, cultura organizacional y cambio educativo: una reflexión*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y cambio en Educación., 73-91, Volumen 11, Número 1, ISSN: 1696-4713.

Vélaz, C., Vaillant, D. (sf). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid, España: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).

Zárate, R. (2012). *Inteligencia emocional y prácticas de liderazgo en las organizaciones colombianas*. (vol.28). Bogotá, Colombia: Universidad del Vale.

ANEXOS

Anexo 1

TÍTULO: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESPECIALIDAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES DEL INSTITUTO PEDAGÓGICO NACIONAL MONTERRICO

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN
¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?	Establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.	Existe relación significativa entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Influencia idealizada Motivación inspiracional Estimulación intelectual Consideración individualizada	Tipo de investigación: Básica Descriptiva Diseño: No experimental, transversal y correlacional. Población Estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales- IPNM Muestra 49 Estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales de V, VII Y IX ciclo de la carrera.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	SUB HIPÓTESIS		
¿Existe relación entre el liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión personal, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?.	Identificar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión personal, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.	El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión personal del Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.		
¿Qué relación existe entre el liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión pedagógica, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?.	Reconocer la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión pedagógica, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.	El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión pedagógica del Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.	DESEMPEÑO DOCENTE Personal Pedagógica Social	
¿Existe relación entre Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión social, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico?.	Determinar la relación que existe entre el Liderazgo Transformacional y el Desempeño Docente en la dimensión social, según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico	El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la dimensión social del Desempeño Docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico.		

Anexo 2

CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Datos generales:

Edad: _____ Sexo F () M ()

Indicaciones:

Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa:

Nunca	1	Pocas veces	2	A veces	3	Casi siempre	4	Siempre	5
--------------	----------	--------------------	----------	----------------	----------	---------------------	----------	----------------	----------

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando con un aspa (x).

El Docente de la Especialidad de Ciencias Histórico Sociales:

ITEMS	ESCALA				
Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes.	1	2	3	4	5
Demuestra sentido de poder y confianza.	1	2	3	4	5
Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella.	1	2	3	4	5
Me transmite orgullo por estar asociado con él/ella.	1	2	3	4	5
Mantiene la calma durante situaciones de crisis.	1	2	3	4	5
Toma una posición respecto a asuntos difíciles.	1	2	3	4	5
Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber.	1	2	3	4	5
Va más allá de su interés por el bien del grupo.	1	2	3	4	5
Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr.	1	2	3	4	5
Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea.	1	2	3	4	5
Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito.	1	2	3	4	5
Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas.	1	2	3	4	5
Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo.	1	2	3	4	5
Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo.	1	2	3	4	5
Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución.	1	2	3	4	5
Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	1	2	3	4	5
Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas.	1	2	3	4	5
Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas.	1	2	3	4	5
Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas.	1	2	3	4	5
Me anima a ser crítico y reflexivo.	1	2	3	4	5
Incita a hacer más de lo que tenía previsto.	1	2	3	4	5
Me sugiere nuevas formas de trabajo.	1	2	3	4	5
Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	1	2	3	4	5
Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	1	2	3	4	5
Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades.	1	2	3	4	5
Me trata como persona individual más que como miembro de grupo.	1	2	3	4	5
Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos.	1	2	3	4	5
Me ayuda a mejorar mis capacidades.	1	2	3	4	5
Escucha atentamente mis intereses.	1	2	3	4	5
Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	1	2	3	4	5

Anexo 3

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Datos generales:

Edad: _____

Sexo F () M ()

Estimado estudiante el presente cuestionario sobre Desempeño Docente es parte de una investigación educativa con fines netamente académicos, por ello le pido su colaboración. Por favor, conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que le resulte natural. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

Indicaciones:

A continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del docente. Indique la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa y marcar un aspa (X)

Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi siempre 4	Siempre 5
------------	------------------	--------------	-------------------	--------------

ITEMS	ESCALA				
	1	2	3	4	5
Establece relaciones de empatía con el grupo.	1	2	3	4	5
Expresa sus opiniones y sentimientos sin agredir a otros.	1	2	3	4	5
Se preocupa en aclarar sus reacciones y opiniones para evitar interpretaciones equívocas.	1	2	3	4	5
Reacciona positivamente ante la crítica constructiva.	1	2	3	4	5
Disfruta de su trabajo en clase.	1	2	3	4	5
Expresa su reconocimiento hacia el trabajo y el logro de los otros.	1	2	3	4	5
Se esfuerza por comprender las posibles motivaciones y sentimientos de los demás.	1	2	3	4	5
Respeto los derechos de los otros.	1	2	3	4	5
Utiliza diversas estrategias, métodos, medios y materiales.	1	2	3	4	5
Estimula la reflexión sobre la manera en que aprendo.	1	2	3	4	5
Orienta mi aprendizaje con novedosas propuestas de trabajo.	1	2	3	4	5
Identifica y valora las experiencias y diversidad de saberes.	1	2	3	4	5
Da pautas claras y con la secuencia adecuada para orientar mis aprendizajes.	1	2	3	4	5
Promueve el conflicto cognitivo en base a situaciones problema.	1	2	3	4	5
Felicita los logros alcanzados y me anima a perseverar.	1	2	3	4	5
Identifica experiencias y situaciones de la vida cotidiana para convertirlas en experiencias de aprendizaje.	1	2	3	4	5
Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de la realidad.	1	2	3	4	5
Incorpora acontecimientos locales y nacionales significativos en su clase.	1	2	3	4	5
Me anima a comprometerme con proyectos que impulsen el desarrollo local y nacional.	1	2	3	4	5
Orienta el desarrollo de la asignatura a través de proyectos sociales.	1	2	3	4	5
Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo mi aporte.	1	2	3	4	5
Impulsa de forma individual o grupal proyectos de investigación e innovación social.	1	2	3	4	5
Se mantiene informado sobre la situación económica, social, política y cultural de la comunidad.	1	2	3	4	5
Favorece en mí la actitud crítica y reflexiva sobre mi entorno.	1	2	3	4	5

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------	-----------

Lima, 21 de Abril del 2015

Firma del Juez - Experto

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
------------	---------	-------	-----------	-----------

Lima, 21 de Abril del 2015

Firma del Juez - Experto

Anexo 5:**ANÁLISIS EXPLORATORIO DE DATOS**

El análisis exploratorio se utiliza para examinar los datos, de esta forma conseguiremos un entendimiento básico de nuestros datos y de las relaciones existentes entre las variables que serán analizadas.

Análisis exploratorio descriptivo.

Con la intención de reconocer y discriminar las principales características de todos los sujetos de estudio se efectúa, en primer lugar, una descripción de la población tomando en cuenta los siguientes factores: la edad y el género.

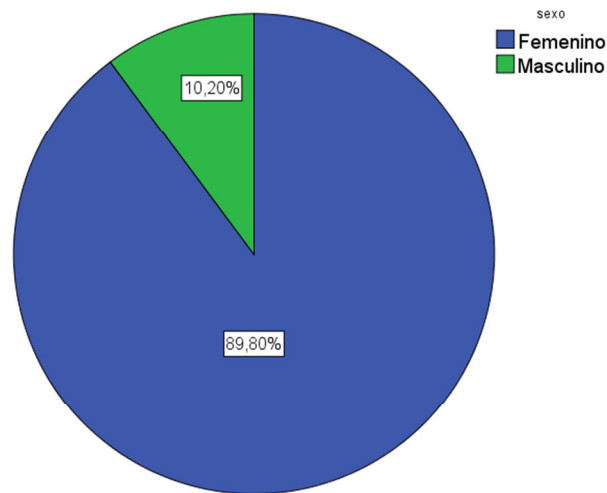
Tabla 1 Tabla de frecuencias Sexo

Sexo				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Femenino	44	89,8	89,8	89,8
Valido Masculino	5	10,2	10,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

En la Tabla 1 se muestra la tabla de frecuencias de sexo de una muestra de 49 estudiantes. Así mismo, en la Figura 1 se muestra el diagrama de sectores correspondiente a esta variable. (Todos las Tablas y Gráficos aquí presentados han sido hechos utilizando el paquete estadístico SPSS 21).

Como observamos el 89.8% son estudiantes del sexo femenino y el 10.2 % son estudiantes del sexo masculino (Tabla 1).

Figura 1 Diagrama de sectores de sexo



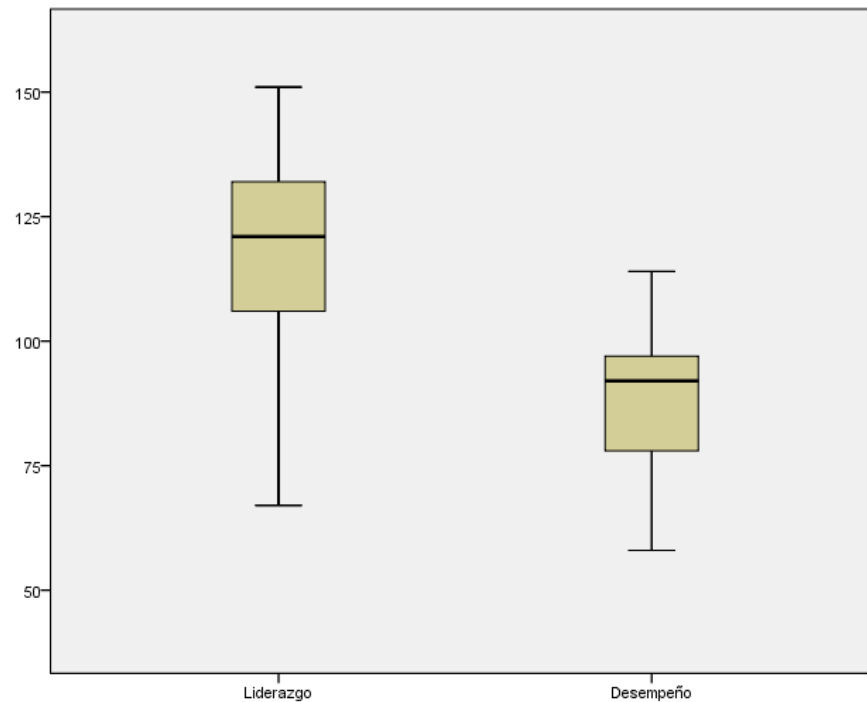
La Tabla 2 presenta algunas medidas descriptivas numéricas de la edad. De nuestro cuadro vemos que la edad promedio de los estudiantes encuestados es 22 años, y que las edades varían entre 19 y 27 años.

Tabla 2 Descriptivos Edad

Descriptivos			
		Estadísticos	Std. Error
Edad	Media	22,24	,294
	Mediana	22,00	
	Varianza	4,230	
	Std. Deviation	2,057	
	Minimo	19	
	Maximo	27	
	Rango	8	
	Interquartile Range	2	
	Skewness	,764	,340
	Kurtosis	-,156	,668

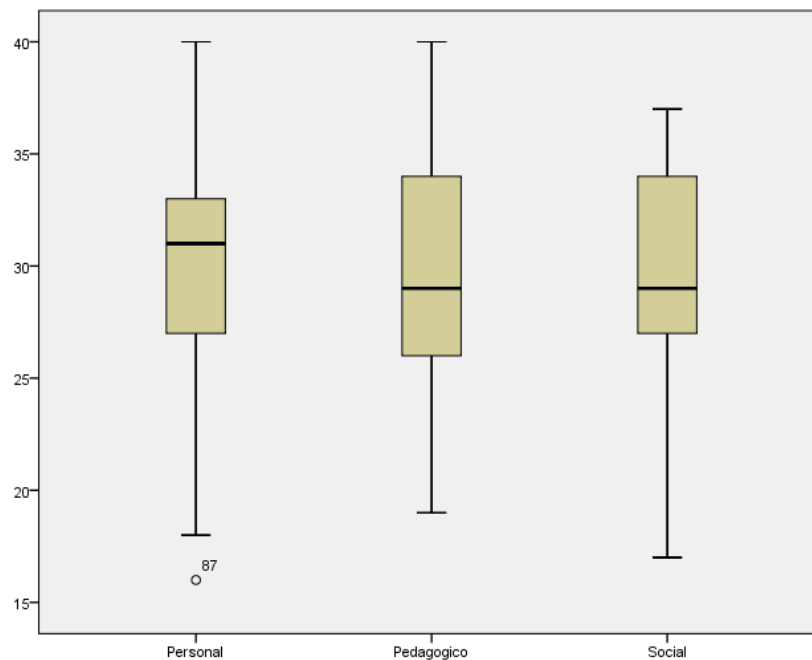
Diagrama de cajas

Figura 2 Diagrama de cajas de liderazgo Transformacional y desempeño docente



Con respecto a la variable liderazgo transformacional y desempeño docente que se muestra en la figura 2, se observa que el valor de la mediana de la variable liderazgo transformacional es notablemente superior que la variable desempeño docente; es decir que los alumnos consideran que hay una mayor frecuencia en los aspectos de la actividad del docente (influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual, consideración individualizada), con respecto al desempeño del docente que no lo consideran realizadas o con mucha frecuencia (dimensiones: personal, pedagógica y social). También, la distribución de liderazgo transformacional es prácticamente simétrica, esto quiere decir que la mayoría de alumnos opina de forma similar en cuanto a la actividad de liderazgo del docente, en cuanto al desempeño del docente, aparentemente es asimétrica, esto quiere decir que la mayoría de alumnos piensa que hay más veces que es realizada el desempeño del docente que nunca ser haya realizado.

Figura 3 Diagrama de cajas de desempeño docente en las dimensiones: personal pedagógico y social



En la figura 3, se muestra el diagrama de cajas de desempeño docente en las dimensiones: personal, pedagógico y social; observamos que la mediana no se encuentra en el medio de las cajas por tanto no son simétricas, el valor de la mediana de la dimensión personal es ligeramente superior que la dimensión pedagógico y social, esto quiere decir que la percepción de la mayoría de los estudiantes en cuanto desempeño docente en la dimensión personal es mayor respecto al desempeño en las dimensiones: pedagógico y social. También observamos que en la dimensión personal hay un dato atípico, que no está dentro del rango, esto quiere decir, que existe una opinión mucho más baja que todo el resto de estudiantes, las dimensiones pedagógico y social no presentan datos atípicos.

Anexo 6:**PRUEBA DE NORMALIDAD**

Existen varios métodos para evaluar la normalidad de un conjunto de datos que pueden dividirse en dos grupos: los métodos gráficos y los contrastes de hipótesis.

Variable liderazgo transformacional

Se observa en la figura 4 el gráfico P-P que nos muestra la normalidad de la variable, para que exista normalidad los puntos deben situarse en la diagonal. La prueba de hipótesis de Kolmogorov- Smirnov se muestra en la tabla 3, como la significancia es mayor que 0,05 no podemos rechazar la hipótesis nula por lo que asumimos que liderazgo sigue una distribución normal.

PRUEBA DE HIPOTESIS

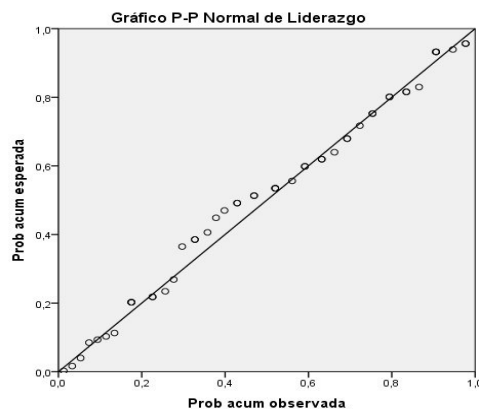
Ho: La variable liderazgo tiene distribución Normal

H1: La variable liderazgo no tiene distribución Normal

Tabla 3 Prueba de normalidad de Kolmogorov de liderazgo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
Liderazgo	,083	49	,200 [*]

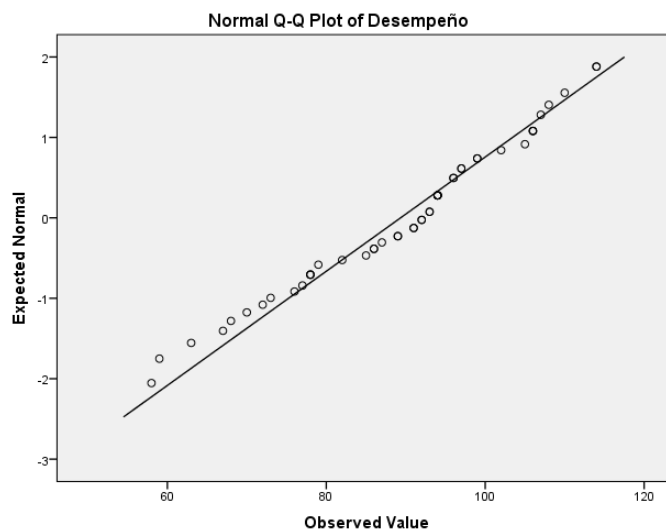
Figura 4 Gráfico P-P Normal de liderazgo



Variable desempeño docente

Observamos en la figura 5 el gráfico Q-Q normal que nos muestra la normalidad de la variable, podemos ver que estos datos son normales, esto se comprueba con la prueba de hipótesis de Kolmogorov- Smirnov, la cual se muestra en la tabla 4, como la significancia es mayor que 0,05 no podemos rechazar la hipótesis nula por lo que asumimos que desempeño sigue una distribución normal.

Figura 5 Gráfico Q-Q normal de Desempeño Docente



PRUEBA DE HIPOTESIS

Ho: La variable desempeño tiene distribución Normal

H1: La variable desempeño no tiene distribución Normal

Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov de desempeño

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	Df	Sig.
Desempeño	,118	49	,085

Anexo 7:

ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

VARIABLE LIDERAZGO TRASNFORMACIONAL VS DESEMPEÑO DOCENTE

La Figura 6 presenta una nube de puntos que evidencia relación significativa entre liderazgo transformacional y el desempeño docente, y se puede observar que es una relación lineal, esto se confirma con el coeficiente de correlación de **Pearson**, presentado en la tabla 5, es decir hay asociación entre estas dos variables y la intensidad de esta relación es fuerte ya que 0.842 es muy cercano a 1. Existe asociación lineal positiva. Esto quiere decir que mientras que la opinión de los alumnos con la frecuencia de actividad de liderazgo es mayor la opinión del desempeño docente mejora.

Figura 6 Diagrama de dispersión entre liderazgo transformacional y desempeño docente

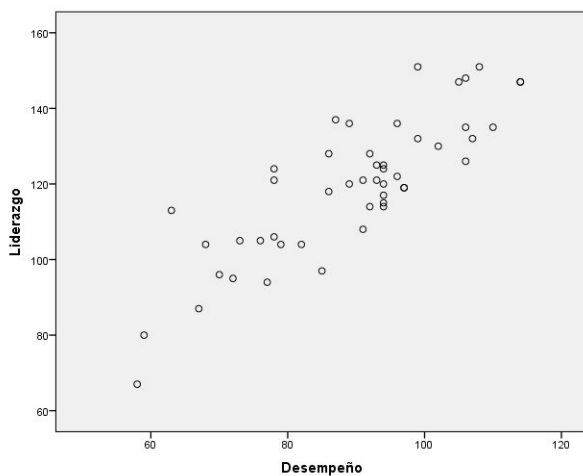


Tabla 5 Correlación de Pearson entre liderazgo transformacional y desempeño docente

Correlations		Liderazgo	Desempeño
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,842**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Desempeño	Pearson Correlation	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL VS DESEMPEÑO DOCENTE DIMENSIÓN PERSONAL

Como observamos la figura 7 hay evidencia que la relación entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal es una relación lineal y se confirma con el coeficiente de correlación de Pearson, que se encuentra en la tabla 6, es decir hay asociación entre estas dos variables y la intensidad de esta relación es fuerte ya que 0.804 muy cercano a 1. Existe asociación lineal positiva.

Figura 7 Diagrama de dispersión entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal

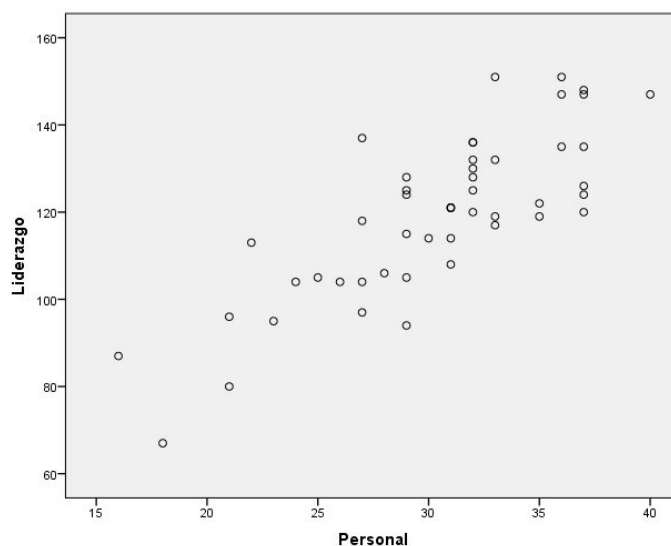


Tabla 6 Correlación de Pearson entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión personal

Correlations		
	Liderazgo	Personal
Liderazgo	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,804**
	N	49
Personal	Pearson Correlation	,804**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL VS DESEMPEÑO DOCENTE: DIMENSIÓN PEDAGÓGICA

La Figura 8 presenta una nube de puntos que evidencia relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión pedagógico del docente, se puede observar que existe una relación lineal. Se confirma con el coeficiente de correlación de **Pearson**, presentado en la tabla 7, es decir hay asociación entre estas dos variables y la intensidad de esta relación es moderada ya que 0.761. Existe asociación lineal positiva.

Figura 8 Diagrama de dispersión entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión pedagógica

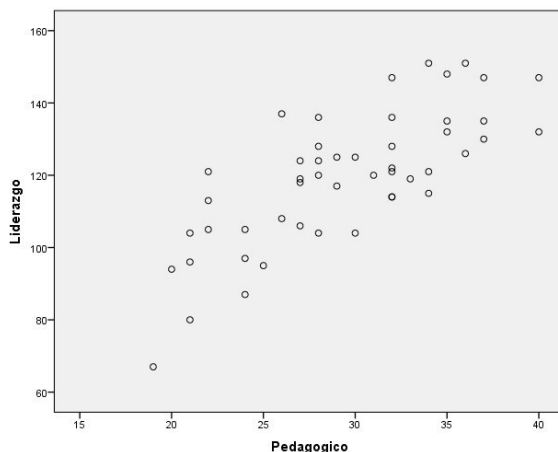


Tabla 7 Correlación de Pearson de liderazgo y pedagógico

Correlations		Liderazgo	Pedagógico
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,761**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Pedagógico	Pearson Correlation	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL VS DESEMPEÑO DOCENTE: DIMENSION SOCIAL

Como observamos en la figura 9 hay evidencia que la relación entre liderazgo transformacional y el desempeño docente en la dimensión social es una relación lineal y esto se confirma con el coeficiente de correlación de Pearson, que se encuentra en la tabla 8, es decir hay asociación entre estas dos variables y la intensidad de esta relación es moderada ya que es 0.684. Existe asociación lineal positiva.

Figura 9 Diagrama de dispersión entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la dimensión social

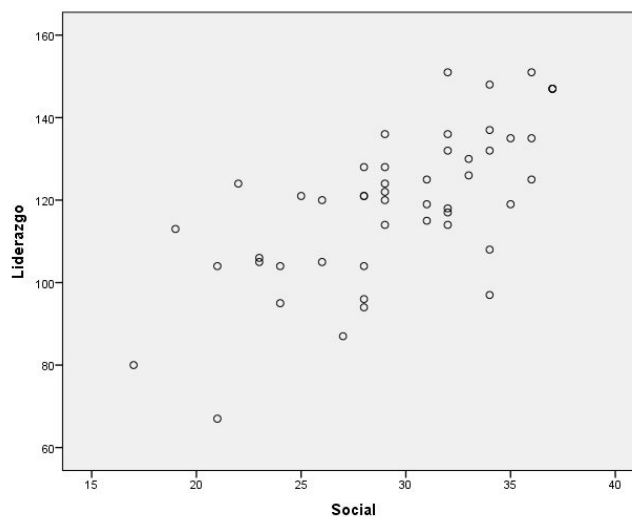


Tabla 3 Correlación de Pearson de liderazgo transformacional y dimensión social

Correlations		Liderazgo	Social
Liderazgo	Pearson Correlation	1	,684**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	49	49
Social	Pearson Correlation	,684**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).